

¡Hola!

**Gracias** por participar de **HRC Equidad AR**, la herramienta global de autoevaluación que tiene por objetivo promover la mejora de los procesos hacia el interior de las compañías, en materia de Diversidad e Inclusión LGBTIQ+.

**HRC Equidad AR** es el capítulo argentino de la iniciativa Equidad, impulsada por Human Rights Campaign Foundation en diversos países de la región.

El reporte de **HRC Equidad AR** destacará a las empresas líderes en inclusión LGBT+ en Argentina **que durante 2022 hayan promovido** espacios de trabajo inclusivos para la comunidad de la diversidad sexual, y nace de una alianza entre el Instituto de Políticas Públicas LGBT+ de Argentina y Human Rights Campaign, la mayor ONG de diversidad sexual del mundo.

**HRC Equidad AR** es una certificación 100% voluntaria, confidencial y gratuita, y se implementa a través de una metodología que recoge la experiencia en Estados Unidos de Human Rights Campaign, creadores del Corporate Equality Index.

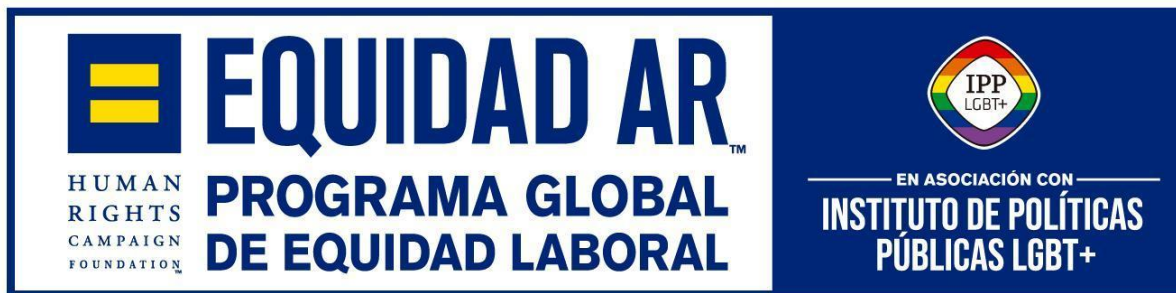
#### **Confidencialidad y tratamiento de datos**

Participar en **HRC Equidad AR** es gratuito y muy sencillo. Entre el **15 de noviembre de 2022 y el 15 de marzo de 2023** se encontrará abierto un formulario online (*que reproducimos a continuación para que puedan conocer las preguntas y requisitos, y utilicen a modo de “borrador”*) para realizar la carga de los datos solicitados.

Entre los meses de abril y junio nuestro equipo analizará los datos y confeccionará el reporte global **HRC Equidad AR** que será publicado durante el mes de julio. Este reporte no contiene datos particulares de las compañías y organizaciones participantes, por lo que **toda la información aportada mantendrá el carácter de confidencial.**

Adicionalmente, se le entregará a cada compañía u organización un **reporte individual** que contendrá el **puntaje obtenido y una serie de recomendaciones para la acción.**

Aquellas compañías u organizaciones que logren la puntuación ideal (100 puntos) obtendrán adicionalmente la certificación de HRC y el IPP LGBT+ como *“Mejores lugares de trabajo para el talento LGBT+ durante 2022”*.



## ¿Cómo completar la encuesta?

Completar la encuesta **HRC Equidad AR** es muy sencillo y no lleva más de 35 minutos. Se trata de un formulario online en el cual la persona designada por la compañía u organización podrá volcar la información solicitada, la cual se organizará en torno a 6 capítulos:

1. Información corporativa
2. Políticas y prácticas inclusivas
3. Apoyo a la cultura inclusiva y las mejores prácticas de sistematización de datos
4. Acciones de formación y capacitación
5. Visibilidad y compromiso público
6. Iniciativas con foco en la población LGBT+

Muchas de las preguntas son de opción múltiple, y en otros casos, se prevén los espacios para poder incorporar la información solicitada.

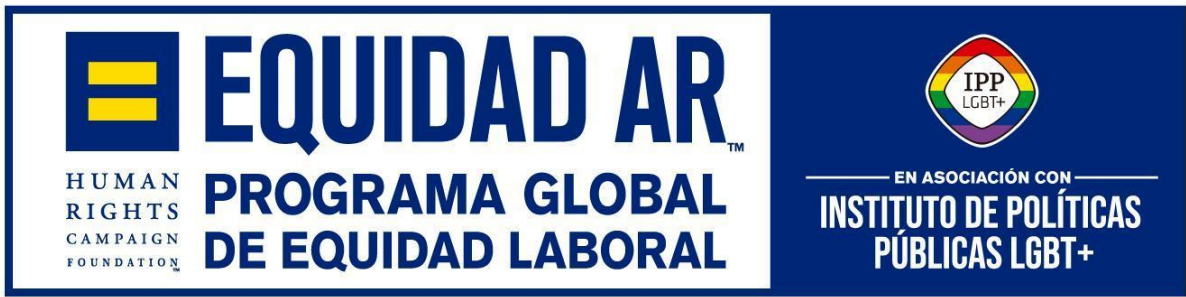
Es importante tener en cuenta que las preguntas marcadas con un asterisco (\*) son obligatorias, por lo que en caso de no completarlas, al intentar pasar de un capítulo a otro, el propio formulario marcará cuáles faltan completar y, hasta no hacerlo, no se podrá avanzar.

En algunas de las preguntas (política de diversidad e inclusión, grupos de afinidad, iniciativas de compromiso público y/o manual de ética) solicitamos nos compartan evidencia al respecto.

La evidencia (que puede ser compartida en archivos PDF, JPG, GIF, XLS entre otros) puede ser cargada en el mismo formulario o bien enviada por correo electrónico a nuestra cuenta oficial [equidadar@hrc.org](mailto:equidadar@hrc.org)

Les sugerimos que revisen el presente documento antes de comenzar a completar el formulario online y, una vez reunida toda la información y la evidencia, proceder a compartirla por medio de esta herramienta.

**¡Nuevamente, muchas gracias por sumarse a HRC Equidad AR!**



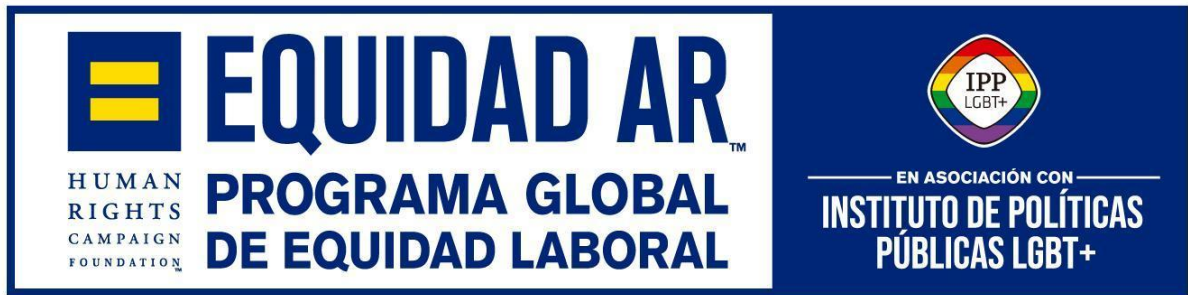
## Capítulo 1 - Información corporativa

Gracias por participar de *HRC Equidad AR*, la herramienta global de autoevaluación que tiene por objetivo promover mejores procesos en materia de Diversidad e Inclusión LGBT+ tanto en el sector corporativo como de las organizaciones.

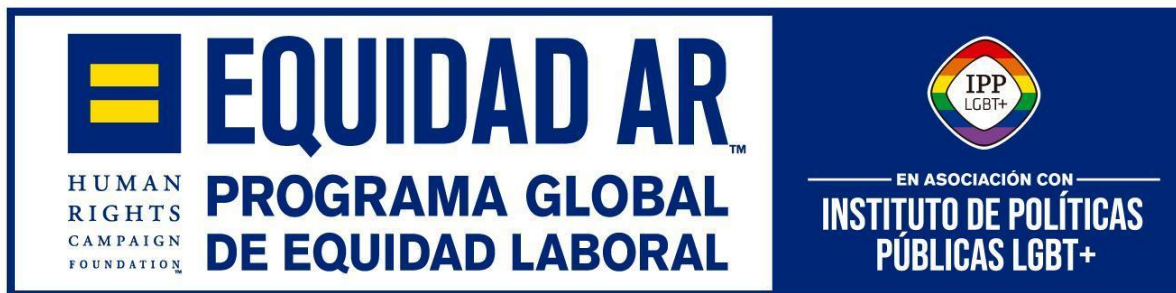
En este primer capítulo, queremos conocer un poco mejor a su compañía u organización, el sector al que pertenece y en qué provincias y países opera.

Las preguntas que contienen un asterisco (\*) son obligatorias y, en caso de no responderlas, pueden evitar avanzar hacia los siguientes capítulos.

1. Razón social de la compañía u organización
2. Nombre de fantasía
3. Ciudad donde se encuentra la sede principal
4. Provincia
5. Página web (si posee)
6. Nombre y apellido del contacto que responde
7. Cargo en la compañía u organización
8. Correo electrónico
9. ¿Cuál es la actividad principal de la compañía u organización?
10. Además de su oficina/sede principal, la compañía u organización, ¿cuenta con plantas u oficinas comerciales en otros puntos del país?  
Sí (pasa a 11)  
No (pasa a 12)
11. En caso afirmativo, ¿en qué provincia/provincias se ubican esas plantas u oficinas?  
(puede marcar más de una)
12. ¿Cuál es la cantidad de personas empleadas directas por la compañía/organización ?



13. ¿Forma parte su compañía u organización de alguna Cámara bi-nacional?
- Sí (pasa a 14)
  - No (pasa a 15)
  - No sabe/ No contesta (pasa a 15)
14. En caso afirmativo, ¿de cuál/cuáles forma parte? (puede marcar más de una)
15. La compañía u organización, ¿forma parte de alguna Cámara sectorial?
- Sí (pasa a 16)
  - No (pasa a 17)
  - No sabe/ No contesta (pasa a 17)
16. En caso afirmativo, ¿podría nombrarla/nombrarlas? (puede nombrar más de una)
17. La compañía u organización, ¿tiene operaciones significativas en otros países de las 3 Américas y el Caribe?
- Sí (pasa a 18)
  - No (pasa a Capítulo 2)
18. ¿En cuál/cuáles? (puede marcar más de uno)
19. Para compañías u organizaciones con operaciones en México, Chile y/o Brasil, ¿Ha participado de la encuesta Equidad Mexico, Equidad Chile o Equidade Brasil?
- Sí (pasa a Capítulo 2)
  - No (pasa a 20)
  - No sabe/ No contesta (pasa a 20)
20. En caso de responder no o no sabe/no contesta, ¿le interesaría establecer contacto para incorporarse a alguna de esas encuestas?
- Sí
  - No



## Capítulo 2 - Políticas y prácticas inclusivas

En este capítulo queremos saber si la compañía u organización posee políticas de Diversidad e Inclusión publicadas e implementadas en Argentina, qué pilares se trabajan en ese marco y si dichas políticas incluyen protección específica a las personas en materia de orientación sexual, identidad y/o expresión de género.

Este capítulo suma hasta **30 puntos** para el índice HRC Equidad AR.

21. La compañía en Argentina, ¿posee una política de Diversidad e Inclusión formalizada, publicada e implementada?

Sí (ya formalizada e implementada) (adjuntar documentación)

No (no existe ni está en proceso de ser diseñada o implementada) (pasa a 27)

En proceso (está siendo diseñada y será implementada durante 2023) (pasa a 27)

22. En caso de contar con política de Diversidad e Inclusión divulgada, publicada e implementada en Argentina, le solicitamos adjunte el documento donde conste la misma

Si el tamaño del archivo es superior al límite (16MB), le solicitamos que lo envíe por mail a [equidadar@hrc.org](mailto:equidadar@hrc.org) indicando el nombre de su compañía en el nombre del mismo

No se eligió un archivo

23. ¿Incluye expresamente su política de Diversidad e Inclusión divulgada, publicada e implementada en Argentina la mención a la discriminación por orientación sexual? (15 pts HRC Equidad AR)

Sí

No

24. ¿Incluye expresamente su política de Diversidad e Inclusión divulgada, publicada e implementada en Argentina la mención a la discriminación por identidad y/o expresión de género? (15 pts HRC Equidad AR)

Sí

No

25. ¿Cuáles son los pilares que aborda su política de Diversidad e Inclusión divulgada, publicada e implementada en Argentina? (*puede marcar más de una*)

Género

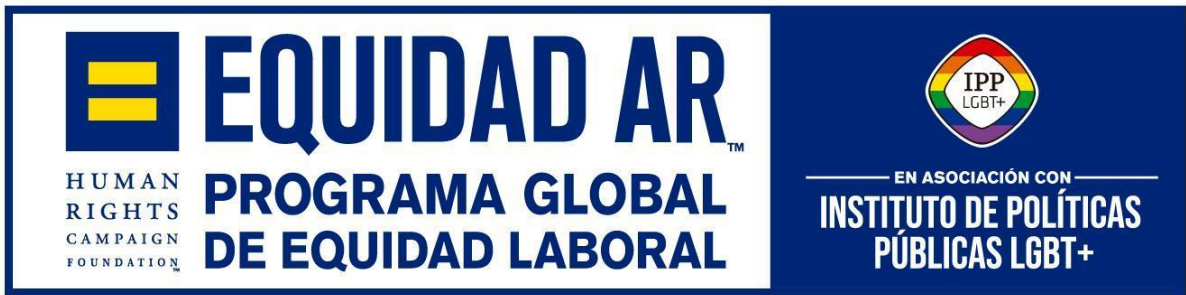
Discapacidad/ Diversidad funcional

Diversidad Sexual/ LGBT+

Estatus socioeconómico

Diversidad religiosa

Generaciones



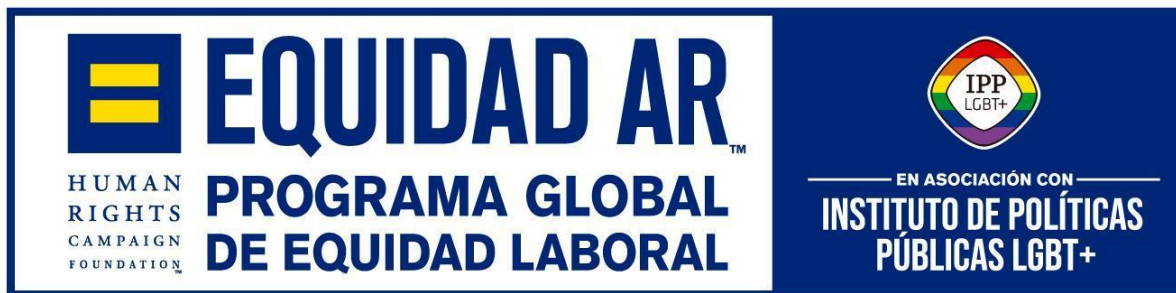
Diversidad étnica/racial  
Otro pilar (especifique)

26. ¿De qué modo se comunica la política de Diversidad e Inclusión divulgada, publicada e implementada en Argentina hacia el interior de la compañía u organización? (puede marcar más de una)

- Página web de la casa matriz (en caso de ser la compañía/organización una filial)
- Página web de la compañía
- Disponible en intranet
- Manuales o guías físicas, disponibles en las oficinas de trabajo
- Contenida en el Código de Ética
- Contenidas en un reglamento interno de conducta
- Físicamente en afiches, infografías, pantallas de TV, diversos espacios laborales
- Otro (especifique)

27. ¿Participa su compañía en Argentina de alguna de las siguientes iniciativas?

- |                       |                      |                              |
|-----------------------|----------------------|------------------------------|
| AMCHAM Diversity      | R.E.D. Di Tella      | BA Convive                   |
| Pride Connection      | Contrata Trans       | Trans Ti                     |
| CCGLAR/G Networks 360 | Story Tellers        | Working Positively (Huésped) |
| Ninguna               | Todas las anteriores | Otra (especifique)           |



### Capítulo 3 - Apoyo a la cultura inclusiva y buenas prácticas de sistematización de datos

En este capítulo queremos conocer de qué modo se organiza internamente el trabajo de los grupos de afinidad, comités y consejos de Diversidad e Inclusión.

La sigla LGBT+ comprende a las personas lesbianas, gays, bisexuales, trans, intersex, queer y no binarias, entre otras.

Este capítulo suma **hasta 25 puntos** para el índice HRC Equidad AR.

28. La compañía u organización, ¿tiene en Argentina un Consejo o Comité de Diversidad e Inclusión que dé seguimiento a las políticas e iniciativas implementadas? (10 pts HRC Equidad AR)

Sí (pasa a 29)

No (pasa a 31)

En proceso de implementación (a implementarse durante 2023) (pasa a 31)

29. Si su respuesta es Sí, ¿incluye el Comité o Consejo una planificación anual y elaboración de indicadores de avance (KPI)?

Sí

No

En proceso de formulación (a ser formulada durante 2023)

30. Y ese Comité o Consejo, ¿está integrado por representantes de la Alta gerencia?

Sí

No

En proceso de integración (a integrar representantes durante 2023)

31. ¿Tiene su organización un equipo dedicado a la Diversidad e Inclusión?

Sí

No

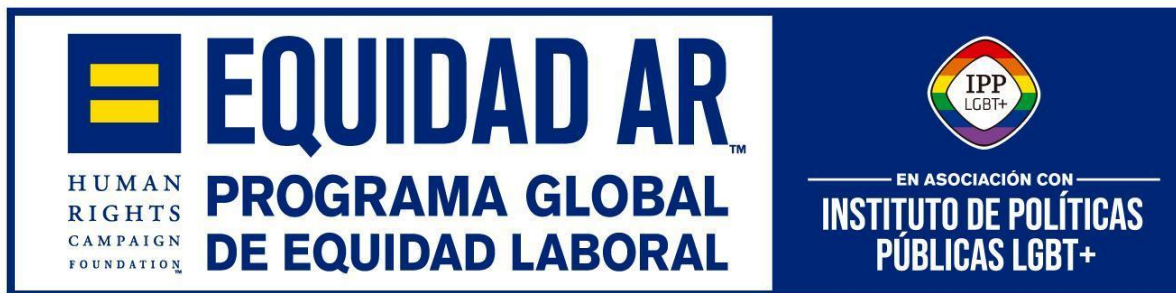
En caso afirmativo especifique el área

32. Si la compañía u organización forma parte de un grupo corporativo internacional, ¿el área de Diversidad e Inclusión para la región es coordinada desde Argentina?

Sí

No

No conozco la respuesta



33. La compañía u organización, ¿tiene una persona específica en Argentina a cargo de la gestión del programa de Diversidad e Inclusión? (5 pts HRC Equidad AR)

Sí (pasa a 34)

No (pasa a 35)

En proceso de designación (a ser designada durante 2023) (pasa a 35)

34. En caso de responder Sí, ¿podría facilitarnos su nombre, cargo y datos de contacto?

35. En caso de responder No, ¿cuál es el nombre del área o cargo de la persona que se encarga de las funciones propias de Diversidad e Inclusión?

36. ¿Tiene su organización un grupo de trabajo oficial reconocido de colaboradores LGBT+, como un grupo de afinidad, un grupo de recursos para empleados (ERG) o un grupo de recursos empresariales (BRG)? (10pts HRC Equidad AR)

Sí (pasa a 37 )

No (pasa a 44)

En proceso de implementación (a implementarse durante 2023) (pasa a 44 )

37. Este grupo de afinidad, grupo de recursos para empleados (ERG) o grupo de recursos empresariales (BRG) de empleados LGBT+, ¿tiene un patrocinador ejecutivo superior como patrocinador? (ejemplo: Vicepresidente, Director, Director Ejecutivo o Superintendente).

Sí (pasa a 38)

No (pasa a 44)

En proceso de designación (a implementarse durante 2023) (pasa a 44)

38. En caso afirmativo, ¿podría facilitarnos su nombre, cargo y datos de contacto?

39. ¿Podría compartirnos alguna imagen del grupo?

Si el tamaño del archivo es superior al límite (16MB), le solicitamos que lo envíe por mail a [equidadar@hrc.org](mailto:equidadar@hrc.org) indicando el nombre de su compañía en el nombre del mismo

[Elegir archivo](#) No se eligió un archivo

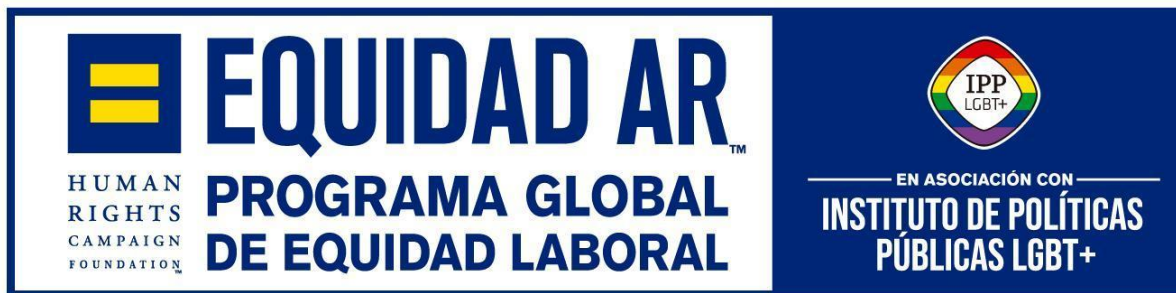
40. El grupo/red, posee una planificación anual en Argentina?

Sí

No

En proceso de formulación (a formularse durante 2023)





41. ¿Y cuenta con indicadores de medición de avance (KPI)?

Sí

No

En proceso de elaboración (a ser elaborados en 2023)

42. ¿Cuál es el enfoque del grupo/red en Argentina?

Exclusivo para personas LGBT+

Principalmente LGBT+ pero admite la colaboración de personas aliadas

Abierto a toda la comunidad corporativa

43. ¿Cuántos integrantes aproximadamente posee el grupo/red en la actualidad en Argentina?

44. La compañía u organización, ¿tiene personas abiertamente LGBT+ designadas en cargos de media o alta gerencia, o dirección?

Sí (pasa a 45)

No (pasa a 46)

45. En caso afirmativo, ¿Podría detallar esa información?

46. Según su parecer, ¿qué iniciativas ha incorporado su empresa/compañía **por primera vez** durante 2022 en relación con las temáticas LGBT+? (Adjuntar documentación).

47. ¿Qué aspectos desea que su empresa/compañía incorpore a futuro en relación con las temáticas LGBT+?

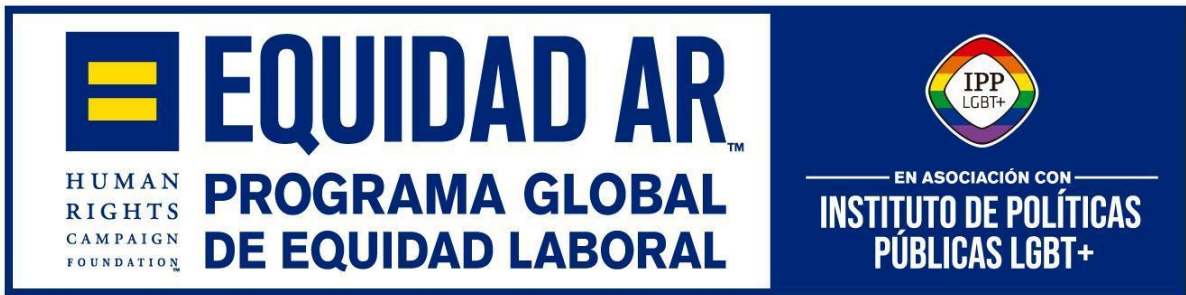
Respuesta abierta.

48. ¿Existen en la compañía u organización en Argentina encuestas anónimas (por ejemplo de clima laboral u organizacional) que incluyan preguntas relacionadas con el colectivo LGBT+?

Sí (pasa a 49)

No (pasa a 51)

En proceso de implementación (a ser implementadas durante 2023) (pasa a 51)



49. ¿Esa encuesta es de elaboración propia o por medio de una organización/consultora externa?

Elaboración propia

Organización/Consultora externa (especifique)

50. ¿Qué aspectos incluye la encuesta anónima?

Factores personales (motivación, identidad, autonomía)

Factores grupales (trabajo en equipo, apoyo, administración de conflicto, respeto y percepción de la organización)

Factores organizacionales objetivos (visión, estructura, comunicación, condiciones de trabajo e innovación)

Factores organizacionales subjetivos (capacitación y desarrollo, promoción y carrera, equidad)

Aspectos legales (conocimiento del marco legal, derechos del colectivo, etc.)

Otros (especifique)

51. La compañía u organización, ¿cuenta con mecanismos confidenciales de denuncia para que las personas que la integran puedan denunciar eventuales discriminaciones por, entre otros pretextos, orientación sexual y/o identidad de género?

Sí (pasa a 52)

No (pasa a Capítulo 4)

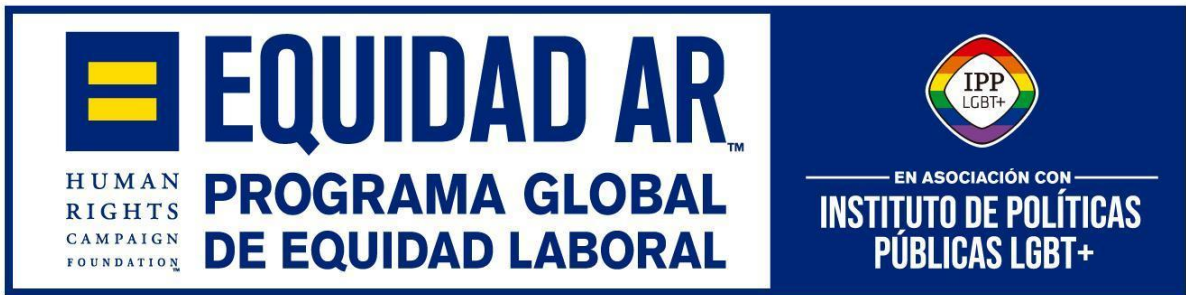
En proceso de implementación (a ser implementados durante 2023) (pasa a Cap 4)

52. En caso de responder afirmativamente, ¿cuenta la compañía u organización con protocolos y/o mecanismos de seguimiento ante denuncias de acoso, discriminación o violencia basada en orientación sexual y/o identidad de género?

Sí

No

En proceso de implementación (a ser implementados durante 2023)



#### Capítulo 4 - Acciones de formación y capacitación

En este capítulo queremos conocer qué acciones viene llevando adelante la compañía u organización en materia de capacitación y formación. Suma **15 puntos** para el índice HRC Equidad AR.

Asimismo, nos interesa saber en qué otros pilares (además de Diversidad Sexual/ LGBT+) llevan adelante instancias de capacitación y formación, y el alcance que las mismas tienen hacia el interior de la organización.

53. Durante 2022, la compañía u organización, ¿implementó capacitación/es o procesos de formación sobre Diversidad e Inclusión en Argentina que hayan contemplado la discriminación por orientación sexual y/o por identidad de género? (10 pts HRC Equidad AR)

Sí (continúa a 54)

No (pasa a Capítulo 5)

54. En caso afirmativo, ¿estas capacitaciones o procesos de formación responden a un programa sostenido de capacitación o fueron implementados en momentos/eventos puntuales?

Programa sostenido.

Momentos/Eventos puntuales.

55. ¿Desde qué año se implementan estas capacitaciones o procesos de formación?

Consignar año.

56. ¿Qué porcentaje del personal de su empresa ha sido alcanzado por estas capacitaciones o procesos de formación en temáticas de diversidad sexual e inclusión LGBT+?

57: Estas capacitaciones o procesos de formación, ¿Fueron obligatorias, opcionales o ambas?

Obligatorias

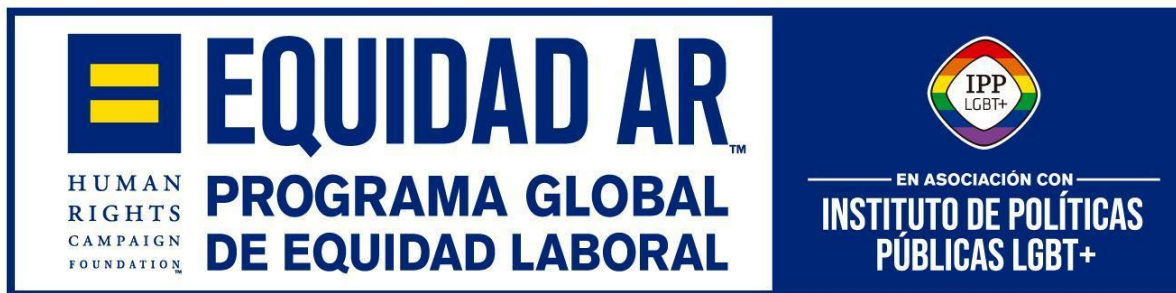
Opcionales

Algunas obligatorias y otras opcionales

58. ¿Existe una política sistemática de capacitación y/o de procesos de formación en temáticas de diversidad sexual e inclusión LGBT+ para quienes ingresan a trabajar a la empresa/compañía? (5 pts HRC Equidad AR)

Sí

No.



59. En caso afirmativo, ¿desde qué año existe esta política? Consignar año.

60. ¿Quién/es impartió/impartieron dichas capacitaciones? *(puede marcar más de una opción)*

- Equipos internos
- Consultora externa
- Organizaciones/Fundaciones
- Organismos públicos
- Keynote speakers
- Organismos internacionales
- Otro/a (especifique)

61. Para el caso de instituciones externas, ¿podría nombrarlas?

62. Y, ¿a quién/es fueron destinados y para quien/es fueron diseñados esos cursos/talleres? *(puede marcar más de una opción)*

- Cuerpo directivo
- Gerencia media y alta
- Personal en general
- Cadena de valor/Entidades proveedoras
- Clientes
- Otros/as (especifique)

63. ¿Las capacitaciones y/o procesos de formación, se implementaron en todas las dependencias/sedes/sucursales de la empresa/compañía o se concentraron en áreas o espacios estratégicos?

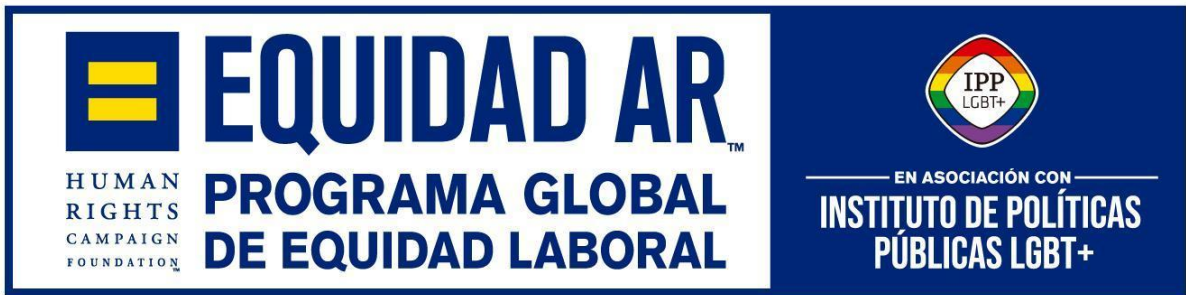
En todas las dependencias

En áreas o espacios estratégicos

64. En caso de responder en áreas o espacios estratégicos, ¿podría mencionarlos?

65. ¿Con qué dinámica se dictaron esas capacitaciones/formaciones en su compañía/empresa? *(puede marcar más de una opción)*

- Talleres (incluye modalidad virtual o presencial)
- Manuales o guías
- E-learning / Webinars / Cursos en línea
- Otra dinámica (especifique)



66. Si en el último año la compañía u organización realizó talleres/cursos de temáticas diferentes a Diversidad Sexual/LGBTIQ+, ¿cuáles fueron las temáticas abordadas? *(puede marcar más de una opción)*

Género

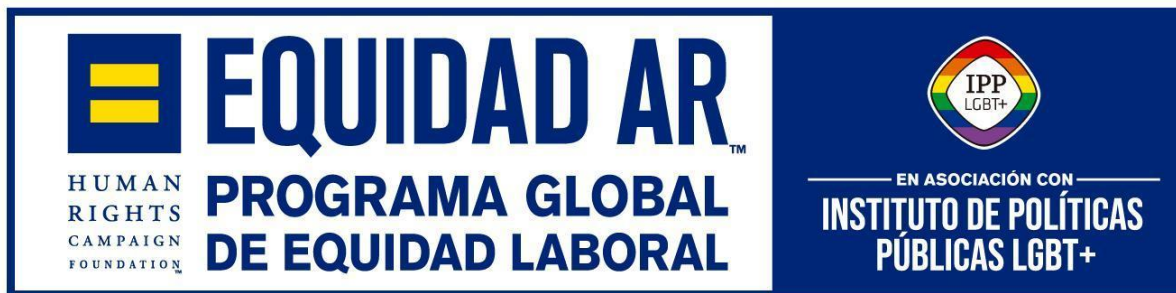
Discapacidad/ Diversidad funcional

Diversidad étnica/racial

Diversidad religiosa

Generaciones

Otra (especifique)



## Capítulo 5 - Visibilidad y compromiso público

Se entiende por compromiso público toda acción o esfuerzo realizado por la compañía u organización con la intención de dar proyección externa al compromiso corporativo. Se consideran compromisos públicos las acciones de marketing, publicidad, seminarios, intervenciones públicas de la marca, participación en redes sociales, patrocinio de eventos LGBT+, apoyo y filantropía hacia organizaciones LGBT+, entre otras.

Este capítulo suma **hasta 30 puntos** (10 por cada compromiso) para el índice HRC Equidad AR.

67. Durante 2021, la compañía u organización, ¿tuvo algún compromiso público hacia el colectivo LGBT+ en Argentina?

Sí (invitamos a compartir en las siguientes preguntas hasta 3 compromisos públicos)

No (pasa a la pregunta 77)

68. Primer compromiso ¿Podría compartírnos el nombre y tipo de la actividad o compromiso realizado en Argentina?

69. Comparta un breve detalle y la ubicación de esa actividad/compromiso (en caso de ser virtual detallar "on line", si fuera publicitaria indicar donde se puede hallar)

70. Si esa actividad involucró medios promocionales donde se mencione a su empresa, ¿dichos medios usaron imágenes, lenguaje o personas para indicar su contenido LGBT+? En caso afirmativo, ¿podría detallarlos?

71. ¿Podría adjuntar imágenes o documentos que respalden la información anteriormente consignada?

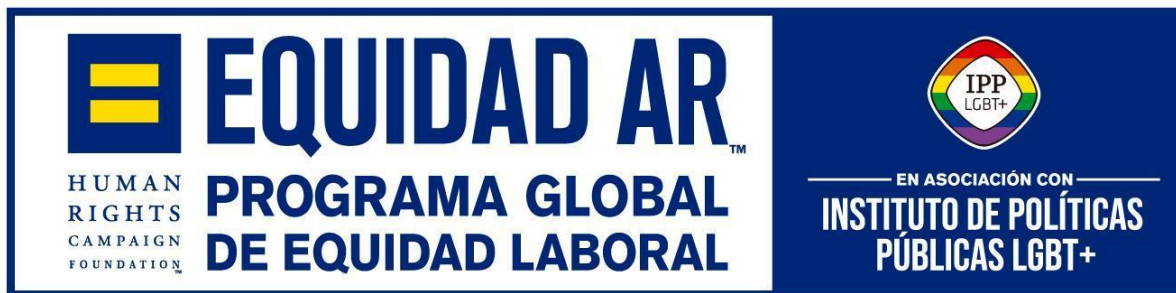
Si el tamaño del archivo es superior al límite (16MB), le solicitamos que lo envíe por mail a [equidadar@hrc.org](mailto:equidadar@hrc.org) indicando el nombre de su compañía en el nombre del mismo

No se eligió un archivo

72. Segundo compromiso ¿Podría compartírnos el nombre y tipo de la actividad o compromiso realizado en Argentina?

73. Comparta un breve detalle y la ubicación de esa actividad/compromiso (en caso de ser virtual detallar "on line", si fuera publicitaria indicar donde se puede hallar)

74. Si esa actividad involucró medios promocionales donde se mencione a su empresa, ¿dichos medios usaron imágenes, lenguaje o personas para indicar su contenido LGBT+? En caso afirmativo, ¿podría detallarlos?



75. ¿Podría adjuntar imágenes o documentos que respalden la información anteriormente consignada?

Si el tamaño del archivo es superior al límite (16MB), le solicitamos que lo envíe por mail a [equidadar@hrc.org](mailto:equidadar@hrc.org) indicando el nombre de su compañía en el nombre del mismo

**Elegir archivo** No se eligió un archivo

76. Tercer compromiso ¿Podría compartimos el nombre y tipo de la actividad o compromiso realizado en Argentina?

77. Comparta un breve detalle y la ubicación de esa actividad/compromiso (en caso de ser virtual detallar "on line", si fuera publicitaria indicar donde se puede hallar)

78. Si esa actividad involucró medios promocionales donde se mencione a su empresa, ¿dichos medios usaron imágenes, lenguaje o personas para indicar su contenido LGBT+? En caso afirmativo, ¿podría detallarlos?

79. ¿Podría adjuntar imágenes o documentos que respalden la información anteriormente consignada?

Si el tamaño del archivo es superior al límite (16MB), le solicitamos que lo envíe por mail a [equidadar@hrc.org](mailto:equidadar@hrc.org) indicando el nombre de su compañía en el nombre del mismo

**Elegir archivo** No se eligió un archivo

80. Con respecto a las Marchas del Orgullo LGBT+, festivales y otros eventos culturales, durante 2021 la compañía u organización... *(puede marcar más de una opción)*

Participó como auspiciante

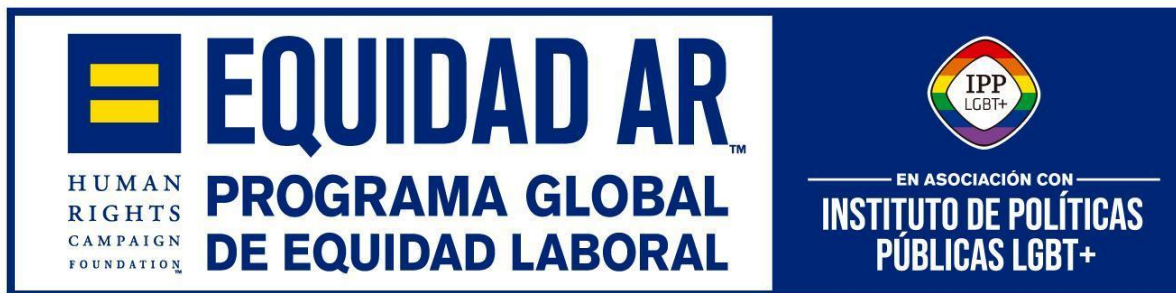
Participó con presencia física y/o virtual

Apoyó la participación de personas LGBTIQ+ y personas aliadas en los eventos

Difundió hacia el interior de la organización el Programa de eventos

Ninguna de las anteriores

Otro (especifique)



## Capítulo 6 - Iniciativas con foco en la población LGBT+

En este capítulo queremos conocer cuáles y qué clase de iniciativas impulsa la compañía u organización para las personas LGBT+ que forman parte de ella.

Asimismo, indagamos sobre diversas iniciativas para el reclutamiento y oferta de posiciones para el talento LGBT+ y la promoción de servicios de apoyo para el acceso pleno a todos los derechos.

81. Durante 2021, la compañía u organización, ¿participó u organizó eventos de reclutamiento dirigidos a la búsqueda de talento LGBT+? (vínculo con organizaciones, búsquedas específicas, bolsas de trabajo)

Sí

No

En caso afirmativo, especifique

82. ¿Y su compañía u organización comunicó, organizó o participó en búsquedas laborales destinadas específicamente a la población trans?

Sí

No

En proceso de implementación (a ser implementadas durante 2023)

En caso afirmativo, especifique

83. Posee información sobre la aprobación de la ley de cupo laboral travesti/trans por parte del Congreso Nacional en 2021?

Sí

No

Parcialmente

84. Si bien los alcances de la ley son exclusivos para el sector público, ¿cuenta la compañía u organización con mecanismos afirmativos para la contratación de personas trans?

Sí (pasa a 85)

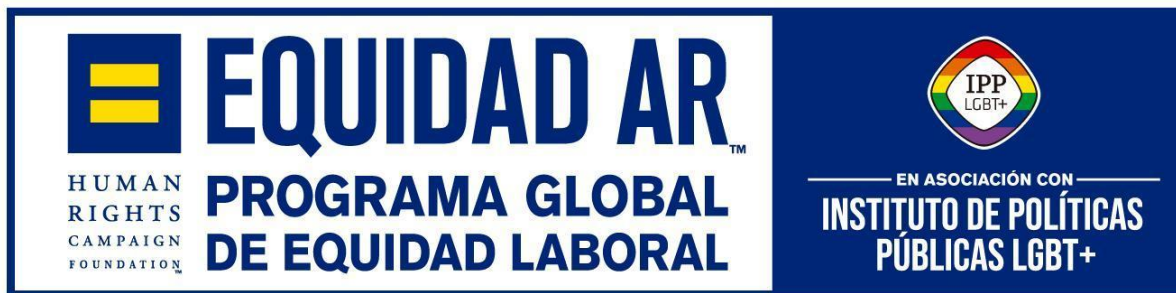
No (pasa a 87)

No pero nos interesa desarrollarlos (pasa a 87)

No, pero estamos en proceso de implementación (a implementarse durante 2023) (pasa a 87)

85. En caso de contar con iniciativas para la contratación de personas trans ya implementadas o en proceso de implementación en Argentina, ¿podría compartirlas brevemente?





86. Si posee imágenes o documentos al respecto, le agradecemos que los comparta aquí

Si el tamaño del archivo es superior al límite (16MB), le solicitamos que lo envíe por mail a [equidadar@hrc.org](mailto:equidadar@hrc.org) indicando el nombre de su compañía en el nombre del mismo

**Elegir archivo** No se eligió un archivo

87. ¿Cuenta la compañía u organización en Argentina con algún tipo de protocolo de transición de género para sus integrantes trans, que esté publicado y/o difundido

Sí (pasa a 88)

No (pasa a 89)

En proceso de implementación (a implementarse durante 2023) (pasa a 89)

88. En caso de responder afirmativamente, ¿desde cuándo está vigente?

1 año o menos

2 años

Entre 3 y 5 años

Más de 5 años

89. La compañía u organización, ¿cuenta con algún programa específico de acompañamiento profesional o licencias especiales para integrantes trans, durante su proceso de transición?

Sí (pasa a 90)

No (pasa a 91)

En proceso de implementación (a implementarse durante 2023) (pasa a 91)

90. Y esos programas, ¿son exclusivos para integrantes de la compañía u organización, o son extensivos a sus grupos familiares? (parejas o niñeces entre otras)

Sí

No

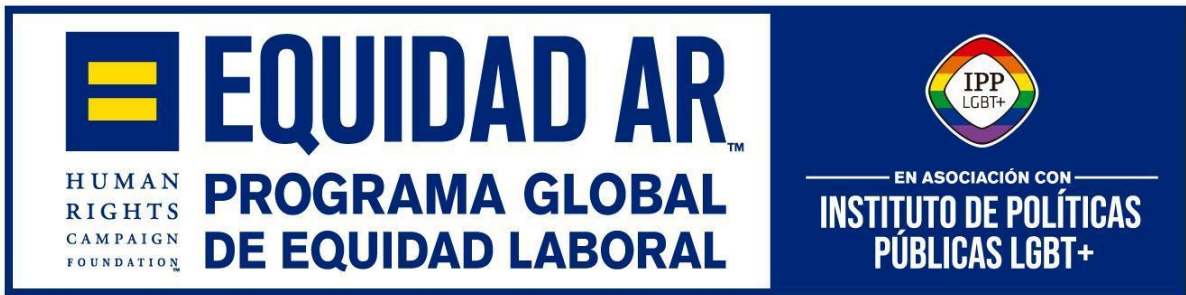
No, pero nos interesaría extenderlos

91. En relación a las prestaciones de salud, ¿ha recibido o se han reportado dificultades por parte de personas LGBT+ para acceder a prestaciones incluidas en el Plan Médico Obligatorio? (reproducción asistida, acceso a medicación específica entre otras)

Sí

No

No sabe/ No contesta



92. Y en el caso de contar con personal trans, ¿ha recibido o se han reportado dificultades para el acceso a la cobertura de salud integral contemplada en la Ley de Identidad de Género, dentro del sistema previsto por la compañía u organización?

Sí

No

No sabe/ No contesta

93. ¿Considera que la compañía u organización cuenta con los elementos para asistir este tipo de consultas? (referido a las preguntas 91 y 92)

Sí

No

No pero debemos capacitarnos para brindar ese tipo de asistencia

94. Si tiene sugerencias, aportes y observaciones, ¡nos encantaría conocerlas! Por favor compártalas en este apartado.