

**METAS QUE ABORDA LA INICIATIVA:** 10.2 Para 2030, potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición.

## Resumen Ejecutivo

Desde 2018, en SAP Argentina, con el apoyo de la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Ciudad de Buenos Aires, estamos llevando adelante acciones concretas para la inclusión y empoderamiento de personas trans.

En alianza con Dow y General Electric, fuimos parte de la segunda edición del programa "Abriendo Puertas", que propone la contratación de personas trans por un período de seis meses y la posterior rotación entre las demás empresas participantes, por lo que el ingresante termina el programa con un año y medio de experiencia y la posibilidad de ser empleado full-time en caso de que haya un puesto abierto disponible y su desempeño haya sido satisfactorio.

**#PalabrasClave:** "Inclusión social"; "Igualdad de oportunidades"; "Eliminación de la discriminación"; "Acceso a oportunidades"; "Educación y capacitación".

## Descripción

En SAP Argentina, trabajamos de lleno en la inclusión de la comunidad LGBTIQ+ y la creación de un ambiente laboral donde todos podamos ser auténticos, independientemente de nuestra orientación sexual, identidad de género o su expresión.

En 2015, lanzamos la red Pride@SAP Argentina para atender las necesidades de esta minoría y asegurar prácticas inclusivas en todos los niveles. Así fue como comenzamos a crear sinergias con distintas organizaciones de la sociedad civil, gobierno y otras empresas, para concientizar a nuestros empleados en lo referente a temas varios: diferencias entre orientación sexual e identidad de género, diversidad familiar, educación sexual, prevención de VIH y otras ITS, etc.

Tras dos años de arduo trabajo, decidimos dar el siguiente paso, y definir la manera en que íbamos a dar apoyo al colectivo trans, el más vulnerable dentro de la comunidad LGBTIQ+. La alianza con la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural fue fundamental para llevar adelante la primera contratación a través del programa "Abriendo Puertas", ya que nos facilitaron su bolsa de trabajo.

"Abriendo Puertas" busca ayudar a mejorar las condiciones de personas trans, así como sus perspectivas laborales y personales. A mediados de 2018,



**Objetivo:**  
REDUCIR LA DESIGUALDAD EN Y ENTRE LOS PAÍSES.

**#ODSConexos:**

ODS5 Igualdad de género

**#TipoDeIniciativa y Localización:**

POLÍTICA EMPRESARIA



comenzamos a trabajar en conjunto con Dow y General Electric y nos sumamos a la segunda edición de este programa. La iniciativa contempla que cada ingresante trabaje durante seis meses en cada compañía bajo la modalidad de la Ley de Contrato de Aprendizaje, sumando un año y medio de trabajo formal. El candidato recibe una asignación estímulo por mes y la duración de la jornada es de 6 horas diarias. Además, Accenture brinda su plataforma online de cursos para capacitarlos en lo referido a habilidades blandas e idiomas.

En esta etapa se incorporaron dos personas trans mientras que, en la primera edición, realizada por Dow y General Electric, participaron otras dos. El ingresante en SAP fue efectivizado antes de finalizar la rotación por pedido de él y deseo de su manager. Actualmente, estamos trabajando junto con las otras dos compañías para volver a incorporar nuevos candidatos.

Nuestra participación en la red corporativa Pride Connection desde sus inicios hizo posible que esto sucediera. Para poder seguir actuando como agentes de cambio, estamos promoviendo el programa a fin de que nuevas empresas lo repliquen y podamos seguir impactando positivamente la vida de las personas trans.

#### • Barreras encontradas

ECONÓMICAS

SOCIO CULTURALES

OTRAS

Las principales barreras que tiene gran parte de la comunidad trans tienen que ver con la falta de recursos y la discriminación que viven en su día a día.

Es muy frecuente que una persona trans viva en carne propia la discriminación desde una edad muy temprana e incluso dentro de su familia. Por estos motivos, no siempre consiguen finalizar sus estudios primarios o secundarios, y mucho menos, alcanzar un título universitario. Buscar un empleo tampoco es fácil, tanto por la exclusión que vivieron durante años, que no les permitió acceder a la educación, y también por el prejuicio de los entrevistadores o equipos de RRHH. Estas vivencias conducen a que ni siquiera consideren postularse a una oferta, haciendo aun más difícil la tarea de convocar a esta audiencia.

#### • Contribución de la iniciativa al ODS y su proyección en tiempo

- 3 empresas participantes
- 4 personas trans contratadas a través del programa
- 2 personas trans efectivizadas

• Alianzas

PRIVADAS

PÚBLICAS MUNICIPALES

Nuestra principal alianza para esta iniciativa fue la Subsecretaría de Derechos Humanos y Pluralismo Cultural de la Ciudad de Buenos Aires, quienes colaboraron compartiendo su bolsa de trabajo de personas trans y apoyando la capacitación de los empleados de SAP en cuanto a identidad de género y la importancia de la inclusión de personas trans en la compañía.

Trabajamos varias temáticas con ellos en todo lo referido a inclusión y empoderamiento de la comunidad LGBTIQ+ en el ámbito laboral e igualdad de género.

Además, fue necesaria la alianza con Dow y General Electric, para lanzar el programa en conjunto, y Accenture, quienes nos ofrecieron su plataforma de aprendizaje online para los ingresantes.



PROSPERIDAD

