

Guía práctica para el fortalecimiento de las estrategias de Diversidad, Equidad e Inclusión en las Organizaciones



INTRODUCCIÓN

Esta guía es el resultado de integrar visiones, aprendizajes y mejores prácticas de las organizaciones que conforman el **Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión de BritCham**. Su propósito es componer un marco orientativo y dinámico para el diseño y/o fortalecimiento de las estrategias de **Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI)** de las organizaciones y de las políticas que sustenten el compromiso irrenunciable de las mismas hacia el desarrollo sostenible de una sociedad más justa y equitativa, también como una estrategia clave para el negocio.

Conceptos Claves

- **Diversidad:** Comprende todas las diferencias que hacen que cada persona sea única y aquellas similitudes que las conectan como, por ejemplo, su género, orientación sexual, identidad étnica, edad, corporalidad, capacidades físicas y mentales, origen socio-económico, cultura, creencias, religión, entre otras.
- **Equidad:** Reconocer que el campo de juego no es uniforme y que para lograr la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral es necesario atender las desigualdades estructurales, adaptando, de forma proactiva, las políticas y los procesos a las diversas realidades de las personas.
- **Inclusión:** Comprender, respetar, considerar y valorar las diferencias individuales, la autenticidad de cada persona; entendiendo que la diversidad nos enriquece, y que una cultura organizacional inclusiva, es aquella en la que cada persona siente que pertenece, logrando su pleno desarrollo y potencial, contribuyendo a alcanzar el propósito de la organización.

¿Por qué es importante?

El mundo está cambiando. El contexto, cada vez más volátil, incierto, complejo y ambiguo, trae consigo nuevos desafíos que ponen en jaque muchos de los paradigmas actuales. Las desigualdades estructurales se profundizan y, con ello, se refuerza el imperativo moral de accionar, tanto individual como colectivamente para no dejar a nadie atrás en pos del desarrollo sostenible de una sociedad que incluya a todas las personas, generando los medios y destinando los recursos necesarios para lograrlo.

En este nuevo escenario, marcado por una creciente conciencia social y medioambiental - sumado a mayores exigencias en términos de transparencia e impacto - aquellas organizaciones que asuman la responsabilidad y sepan plasmar ese compromiso en su ADN, tendrán una clara ventaja competitiva. Sin embargo, aquellas que no incorporen la perspectiva de DEI en su propósito o no lo hagan al ritmo con el que se consolidan nuevos paradigmas, no solo estarán socavando su competitividad sino también comprometiendo su futuro, reputación y supervivencia.

Cuanta más diversidad exista en un equipo de trabajo, mejor representada estará la sociedad y, por ende, más preparada estará la organización para dar respuesta a los riesgos, las amenazas y oportunidades del entorno. Existen varios estudios que así lo demuestran, haciendo especial hincapié en el rol fundamental de la Alta Dirección para que las políticas de DEI puedan funcionar como una palanca transversal motora de una cultura organizativa, impregnando todos los niveles de la organización, permitiendo alinear sus objetivos con el bien común y actuando como acelerador de su competitividad.

Para que ello suceda, la DEI debe ser contemplada desde todas las ópticas. Por ejemplo: a la hora de diseñar un producto, una estrategia comercial, una campaña publicitaria, una estrategia de comunicación (interna y externa), un servicio al cliente, un proceso de compras, una política de Recursos Humanos, una estrategia de Responsabilidad Social Empresaria (RSE), etc.

Este carácter transversal hace que las estrategias de DEI tengan un gran impacto en el desempeño de una organización. Un entorno de trabajo que valora las diferencias tiene un efecto propulsor para la innovación y fortalece el sentido de pertenencia de sus colaboradores, todos factores que colocan a la organización en las vías del Desarrollo Sostenible.¹

¹ Un modelo que crece con fuerza a partir de que la Asamblea General de la ONU adoptara la Agenda 2030, explicitada en 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de carácter integrado e indivisible que abarcan las esferas económica, social y ambiental. Aquellas organizaciones que contribuyan al cumplimiento de estos objetivos se verán fuertemente potenciadas, elevándose a las mejores posiciones en los ratings de inversión, reputación, transparencia y excelencia.

¿Para quién es esta guía?

Esta guía es para todas aquellas organizaciones que anhelan y/o tienen dentro de sus objetivos:

- **Ser diversas, equitativas e inclusivas**, como pilar fundamental para el desarrollo de un negocio sostenible y competitivo.
- **Acelerar el cambio cultural**, cualquiera sea la etapa en la que se encuentren, hayan o no comenzado a incorporar la perspectiva DEI en sus estrategias.

Con esta guía se busca recorrer de manera concisa, aunque no exhaustiva, los principales puntos a tener en cuenta en la Gestión de la Diversidad, Equidad e Inclusión dentro de las organizaciones con un enfoque práctico. La misma brinda ejemplos concretos de acciones positivas que permitirán lograr un impacto directo e inmediato en la organización y trazar un plan para profundizar estas estrategias en el corto, mediano y largo plazo.

GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN

La **gestión estratégica de la Diversidad, Equidad e Inclusión** se basa en un conjunto de componentes claves e interdependientes que se mueven como un engranaje capaz de transformar la organización desde su interior. Los elementos que se describen a continuación definen un marco metodológico en tanto se ejecute bajo los principios de transparencia y divulgación de la información, involucrando a la organización en todos sus niveles.

1. Declaración de principios y objetivos generales

El abordaje estratégico de la DEI comienza por plantear aquellos objetivos generales o metas que persigue la organización en esta materia, así como los principios que rigen su accionar, que deberán estar alineados al propósito y los valores que la definen. Estos son los principales componentes de lo que comúnmente se denomina **Política o Manifiesto de Diversidad, Equidad e Inclusión**, que sirve para establecer un marco común, conocido por todas las personas de la organización, para promover la DEI tanto al interior de la misma como en todo su ecosistema de negocios.

Algunos ejemplos de objetivos generales o metas que podrán ser adaptados a la realidad, momento y propósito de cada organización son:

- Promover una cultura organizacional de respeto y equidad; un ambiente laboral de comunicación transparente y abierta, libre de discriminación, acoso –acoso laboral y acoso sexual- y cualquier otra forma de discriminación y violencia.
- Velar por una representación de las diversidades en constante construcción dentro de la organización para que todas las personas se sientan incluidas, respetando su autenticidad, valorando sus diferencias y fomentando la pertenencia y unidad en pos de un propósito compartido.
- Respetar y valorar las diferencias individuales en términos de género, orientación sexual, etnias, generaciones, cuerpos, capacidades físicas y mentales, orígenes socio-económicos, culturas, creencias, religiones, entre otras, para promover la igualdad de oportunidades y el pleno desarrollo de todas las personas que colaboran en la organización.

- Eliminar las barreras estructurales y sesgos que impiden o dificultan que cada una de las personas que trabajan en la organización se desarrollen en plenitud, fomentando la construcción de equipos diversos y aumentando con ello la capacidad para tomar decisiones acertadas, innovar y hacer frente a la desigualdad, a la vulnerabilidad y a la exclusión social.

2. Compromiso del Comité Ejecutivo o Alta Dirección

Es fundamental el apoyo y convencimiento del Comité Ejecutivo o Alta Dirección para crear y propiciar una cultura de trabajo que fomente la DEI. Deben ser promotores activos de esta agenda, respaldando y amplificando la labor de las personas que lideran las diversas acciones, comités y procesos de DEI, visibilizando este compromiso en todos los ámbitos de su ejercicio.

Posibles líneas de acción para acelerar el cambio organizacional a través del compromiso de la Alta Dirección:

- Utilizar todos los canales de comunicación interna y externa, reuniones y eventos de la organización para hacer visible este compromiso en la voz de sus líderes.
- Realizar capacitaciones especialmente diseñadas para la Alta Dirección, con el objetivo de aportarles una visión interseccional que ponga de manifiesto todas las esferas en las que impacta la gestión estratégica de la DEI, con foco en la necesidad de impulsar una política transversal a todas las áreas de la organización.
- Vincular la estrategia de DEI a la estrategia de negocios, incluyendo objetivos de desempeño asociados a las métricas DEI en la política de compensaciones y bonos del personal gerencial y directivo.
- Establecer metas de balance de género y diversidad para la composición de los directorios de la compañía.

3. Diagnóstico Inicial

“Lo que no se mide, no se puede mejorar”

Gestionar estratégicamente la DEI requiere, necesariamente, establecer un punto de partida. La etapa de diagnóstico es una excelente oportunidad para involucrar a todas las personas en un proceso altamente participativo que, a través de entrevistas,

focus groups y/o encuestas a los distintos grupos de interés, permita recopilar datos², para así componer la situación inicial, a partir de la cual se definirán los objetivos específicos asociados a las metas generales que persigue la organización y trazar un plan de acción.

Preguntas y disparadores que pueden orientar el diagnóstico inicial:

- ¿Existen datos que reflejen la Diversidad en la organización? ¿Hay indicadores de seguimiento de DEI?³ ¿Cómo lucen?
- ¿Se cuenta con políticas y licencias, sin marcador de género, evitando el binarismo, que acompañe la vida de quienes colaboran en la empresa?
- ¿Cuáles son las principales barreras que identificamos en la organización para implementar con éxito una política de DEI?
- ¿La organización fomenta y/o traslada sus objetivos de DEI a los grupos de interés que integran su cadena de valor?
- ¿Cuál es la percepción de las personas que trabajan en la organización respecto al grado de avance de la misma en términos de DEI?⁴ ¿Existe alguna brecha entre dicha percepción y los resultados que arroja este diagnóstico?
- ¿La comunicación (interna y externa) es inclusiva?
- ¿Los productos y servicios que ofrecen están pensados con perspectiva de DEI?

4. Objetivos específicos y Plan de acción

“Lo que no se define no se puede medir.”

Concluido el diagnóstico inicial, la Alta Dirección estará en condiciones de definir los principales ejes de trabajo y establecer los objetivos específicos⁵ que guiarán a la organización hacia la gestión estratégica de la DEI.

² Considerar los requisitos legales y éticos relacionados con el almacenamiento de información confidencial y protección de datos personales.

³ Ejemplos de indicadores: Participación de mujeres en toda la organización, por nivel jerárquico y por área o departamento | Participación de mujeres en nuevas contrataciones, promociones y egresos | Diferencias salariales no atribuibles a performance | Distribución de generaciones por nivel jerárquico y área | Participación de personas con discapacidad | Participación de colaboradores del colectivo LGBTIQ+ | Etc.

⁴ Por ejemplo, podría realizarse una encuesta interna, para conocer la percepción general de cuán diversa, equitativa e inclusiva es la organización, analizar los resultados de acuerdo a las distintas categorías de colaboradores versus los indicadores reales y tomar las acciones necesarias para que no existan brechas entre la percepción y los resultados del diagnóstico inicial.

⁵ Cuantitativos y Cualitativos. De corto, mediano y largo plazo (2, 5 y 10 años respectivamente)

A partir de ello, se podrá avanzar con el desarrollo de un plan de acción que incluya medidas concretas que tengan impacto en los distintos grupos de interés (colaboradores actuales y potenciales, accionistas, clientes, proveedores, comunidades locales y la sociedad en su conjunto).

Para este momento, por ejemplo, se pueden realizar las siguientes preguntas:

- ¿Existe una política o estrategia de DEI transversal a toda la organización? En caso de que así sea: ¿Cuáles son los mecanismos de divulgación que utilizan? ¿A qué grupos de interés abarca? ¿Es conocida por todos estos grupos?
- ¿Sobre quién/es recae la responsabilidad final en materia de DEI? ¿Cuentan con presupuesto para el desarrollo de actividades? ¿Es suficiente este presupuesto para el logro de los objetivos de DEI?
- ¿Existen objetivos vinculados a la DEI en la evaluación de desempeño del Comité Ejecutivo o Alta Dirección? ¿Su cumplimiento tiene impacto en los esquemas de compensación y bonos?
- Recursos Humanos:
 - ¿Cómo se promueve la DEI en los procesos de selección y contratación, formación y desarrollo profesional?
 - ¿Existe un plan de capacitaciones en materia de DEI? ¿Cuál es su alcance? ¿Es de carácter mandatorio?
 - ¿Existen políticas que fomenten la corresponsabilidad familiar? ¿Cómo se apoya a aquellas personas que tiene responsabilidades de maternidad, paternidad o cuidado equivalente?
 - ¿Existen protocolos de acción, prevención y protección para abordar situaciones de violencia laboral y doméstica, acoso sexual y por razón de género o sexo?
 - ¿Existen medidas relativas a la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad?⁶

Para que este plan resulte efectivo, se recomienda:

- Identificar los medios y recursos, tanto materiales como humanos, necesarios para la implementación y seguimiento del mismo.

⁶ Por ejemplo, ¿las instalaciones de la organización están preparadas para el acceso de personas con discapacidad? ¿Los sistemas informáticos contemplan esta casuística y existen medidas adicionales para evitar posibles desigualdades con respecto al resto del personal?

- Establecer plazos de ejecución, orden de prioridades e indicadores de gestión que permitan evaluar el impacto de cada una de las acciones.
- Acordar una periodicidad para medir el nivel de cumplimiento de los objetivos, revisar avances y confirmar si se está trabajando en la dirección correcta o, si es necesario, enfocar los esfuerzos en algún eje de trabajo puntual.

A continuación, un ejemplo práctico sobre el funcionamiento de lo mencionado anteriormente:

“El diagnóstico visibilizó una escasa representación femenina en los puestos de decisión de la organización y la Alta Dirección decide abordar este tema como parte de la gestión estratégica de la DEI”

Paso 1: Establecer un objetivo específico

- Alcanzar un x% de participación de mujeres en puestos de decisión en 2 años, un x% en 5 años y un x% en 10 años.

Paso 2: Establecer forma y periodicidad de medición

- Se acuerda medir de manera semestral la participación de mujeres en puestos de decisión, el nivel de cumplimiento del objetivo y la variación entre períodos.

Paso 3: Diseñar un plan de acción

Para el caso hipotético planteado en el ejemplo se piensa en:

- Desarrollar e impulsar el liderazgo femenino a través de capacitaciones especialmente diseñadas a tal fin, incluyendo programas de *coaching* y/o *mentoring*.
- Identificar y trabajar sobre las barreras organizacionales, socioculturales y/o personales que puedan estar inhibiendo el crecimiento profesional de las mujeres. Por ejemplo:
 - Realizar talleres de sensibilización y acciones de concientización sobre sesgos que contribuyan a erradicar los estereotipos de género.
 - Dar visibilidad al liderazgo de mujeres dentro y fuera de la organización y que puedan constituirse en modelos a seguir para otras mujeres, normalizando su presencia en todos los ámbitos.

- Fomentar la corresponsabilidad en la crianza y los cuidados a través de políticas de licencia, acompañamiento y flexibilidad que consideren la diversidad en las composiciones familiares más allá de la identidad de género de sus integrantes.
- Identificar redes de mujeres afines a la organización, fomentando la participación de las colaboradoras en nuevos espacios (como ser asociaciones sectoriales, cámaras, consejos profesionales, etc.), en los que puedan nutrirse y desarrollar nuevas habilidades.
- Asegurar que los procesos de reclutamiento sean neutrales al género:
 - Entrenar a quienes llevan a cabo esta tarea para que sea libre de sesgos.
 - Utilizar comunicación inclusiva y no sexista a la hora de difundir la oferta de empleo.
 - Garantizar la no discriminación y la igualdad de oportunidades para todas las personas, y seleccionar en función al mérito y competencias requeridas para el rol.
- Revisar y fortalecer las políticas de anti acoso laboral que pueden impedir el desarrollo de las mujeres.

Paso 4: Ejecutar y medir impacto

Del mismo modo, se deberá proceder para cada uno de los objetivos que se plantea la organización. Esto permite la construcción de un plan integral, con múltiples acciones. Para cada uno de ellos, es necesario especificar la persona o equipo responsable, el plazo de ejecución y las métricas que se utilizarán para evaluar su efectividad e impacto.

Las métricas pensadas para el ejemplo anterior podrían ser:

- Número de mujeres alcanzadas por los programas de desarrollo de talento femenino; valoración general; impacto en el sentido de pertenencia; correlación con promociones, etc.
- Número de mujeres y varones alcanzados por las políticas de corresponsabilidad y porcentaje de quienes efectivamente hacen uso de ellas.
- Número de participantes en talleres de sensibilización y valoración general.
- Número de mujeres representando a la organización en redes sectoriales, cámaras y/o asociaciones.

- Número de mujeres en nuevas contrataciones versus varones, desagregando nivel jerárquico y área de trabajo.

El mismo ejercicio aplica para todos aquellos ejes de trabajo que resulten prioritarios tras realizar el diagnóstico inicial.

De esta manera, la organización estará en condiciones de documentar sus esfuerzos, analizar resultados, y direccionar mejor su estrategia en pos de los objetivos que persigue.

5. Perspectiva DEI en todas las áreas de la organización

Una gestión estratégica de la DEI es aquella que atraviesa todos los niveles y áreas de la organización, convirtiéndose en parte esencial de su cultura y su propósito. Al observar con estos lentes cada uno de los procesos que hacen al normal funcionamiento de la misma, se identificarán desafíos y oportunidades que serán claves para el diseño de una estrategia holística de DEI. A continuación, se presenta una selección de algunos procesos críticos, que permitirán acelerar el cambio cultural hacia una organización más diversa, equitativa e inclusiva.

Reclutamiento

- Incorporar criterios DEI en el proceso de reclutamiento, enfocando la selección de las personas en sus competencias técnicas, habilidades blandas, actitudes y valores determinantes para el rol y la organización, pudiendo aplicar metodologías como currículum ciego⁷ u otras que permitan eliminar sesgos en el proceso.
- Incluir canales de reclutamiento que garanticen la llegada de candidaturas diversas, con acciones específicas para la atracción de los talentos subrepresentados, por ejemplo, vínculo con organizaciones de la sociedad civil que trabajan con esos grupos.
- Incluir un capítulo de DEI en los programas de inducción para las personas que ingresan a la organización.

⁷ Un currículum o CV ciego es aquel en el que se omiten datos como la edad, el sexo, el estado civil, la nacionalidad, el lugar de residencia, la fotografía, y cualquier otro dato personal que pueda implicar la creación de prejuicios o suposiciones, de modo que el proceso de selección y reclutamiento sea libre de sesgos y discriminación.

Comunicación

Cuando se habla de Comunicación Inclusiva, se entiende como aquella que busca que el mensaje emitido, tanto en lo lingüístico, verbal, visual, o gestual, sea un motor que promueva el respeto, la igualdad, equidad e inclusión, que aporte visibilidad desde un enfoque de derechos, y que elimine las diversas formas de violencia simbólica, los estereotipos y prejuicios. Transmitiendo las diversas formas de ver el mundo de las personas, sociedades e instituciones, reflejando la inmensa riqueza que estas realidades aportan en una construcción colectiva de empatía, y promoviendo el respeto y bien común.

Definir parámetros de cómo deben ser las comunicaciones internas y externas, adaptando su lenguaje, relato y contenido audiovisual, evitando perpetuar estereotipos y asegurando que incluyan a todas las personas.

A nivel interno

- Hacer visible el compromiso de la organización, fomentando una comunicación transparente y abierta, de modo que todas las personas tengan acceso a la información que arroje el diagnóstico inicial, así como a los objetivos y plan estratégico trazado por la Alta Dirección.
- Desarrollar canales de comunicación específicos, como buzones de sugerencias y medios confidenciales, fomentando el alzar la voz en pos de construir una cultura organizacional inclusiva.
- Establecer un procedimiento de escalamiento, seguimiento y resolución de denuncias que manifieste tolerancia cero ante situaciones de acoso, *mobbing*⁸ y discriminación.
- Facilitar foros interactivos y espacios en los canales de comunicación interna que la organización utilice (gacetillas, intranet, etc.), para compartir inquietudes, propuestas, información y testimonios de colaboradores vinculados con la DEI.
- Si hay personas de diferentes colectivos, que son parte de la organización y están dispuestas a visibilizarse, que puedan compartir en primera persona la propia vivencia, problemática, necesidades, ayuda y reconocimiento que tiene hacia la empresa por realizar “x” intervención.

⁸ Trato hostil o vejatorio al que es sometida una persona en el ámbito laboral de forma sistemática, que le provoca problemas psicológicos y profesionales.

A nivel externo:

- Adoptar los criterios de DEI en todas las iniciativas externas, incluyendo campañas de comunicación y marketing, colaboraciones académicas, participación en conferencias, etc.
- Alzar las banderas de la DEI cuando se reciba la invitación a participar en eventos u otras actividades que no están alineadas a estos criterios, con actitud propositiva y contribuyendo a rediseñar dichos espacios para que sean verdaderamente inclusivos. Por ejemplo, proponiendo oradores que puedan diversificar las miradas incluidas en un panel.
- Las efemérides locales e internacionales relacionados con grupos sub-representados son un buen momento para celebrar la diferencia y hacer ponencias u otras acciones que permitan difundir información: Día Internacional de la Mujer, Día del Orgullo, Día Internacional de la Discapacidad, Día de la Lucha contra la Pobreza, Día de la Mujer y la Niña en la Ciencia, etc.

Capacitación y aprendizaje

- Formar a colaboradores de todos los niveles en temas relacionados con sesgos, cultura y liderazgo inclusivo.
- Desarrollar entrenamientos y material de apoyo orientados a las personas que ofician de voceras en la organización, como guías y talleres para una comunicación inclusiva.
- Incluir dentro de la estrategia de desarrollo de talentos, programas de formación especialmente diseñados para los grupos que están subrepresentados en los cuadros de liderazgo, como círculos de coaching, programas de mentoreo, etc.

Gestión

- Incluir indicadores de DEI en todas las áreas de la organización para promover una cultura en la cual la DEI forme parte del día a día de todos los equipos y colaboradores. Fomentar la composición diversa en todos los comités/áreas de gestión de la organización.
- Crear un Comité de DEI en el que participen miembros de toda la organización, responsable de traccionar la agenda de DEI y articular con los distintos equipos para ejecutar el plan de acción. Es recomendable que este

comité reporte directamente a la persona de mayor jerarquía de la organización.

- Asegurar que las condiciones de trabajo sean inclusivas para todas las personas. Por ejemplo, cumplan con lo requerido para asegurar la integración y accesibilidad universal de las personas con discapacidad, tanto para acceder a las instalaciones como para hacer uso de las mismas.
- Sumar en su cadena de valor a proveedores de organizaciones que son diversas en su composición, revisando previamente los procesos de licitación y compras para que sean justos y equitativos para estas organizaciones.
- Dedicar una parte de los programas de responsabilidad social corporativa a acciones que fomenten la inclusión en la comunidad, contribuyendo al desarrollo sostenible de la sociedad.
- Considerar el bienestar de las personas como marco general de las políticas y programas de DEI.

CONCLUSIÓN

Esta guía es un primer acercamiento. Y como regla general, no hay modelos únicos, ni programas modelo que le funcionen a todas las organizaciones. Este es un camino, un proceso, y como tal, mientras se transita, es que se irán dando cuenta de cuáles son aquellas acciones y actividades que más convienen a su organización, que harán bien a las personas y se sentirán respetadas e incluidas.

¿Por qué es urgente pensar un mundo del trabajo más diverso e inclusivo? La gestión de la DEI en las organizaciones es una agenda del hoy más urgente, que necesita pasar a la acción ya. Los entornos laborales diversos potencian el crecimiento y aquellas organizaciones que tengan políticas de DEI serán las que prosperen en forma sostenida.

El mundo, así como se conoce, tiene un límite: las nuevas generaciones tienen un ADN diverso, ambientalmente responsable e inclusivo. Los consumidores y trabajadores de los próximos años – que tienen el privilegio de elegir dónde trabajar y qué comprar – priorizan empresas comprometidas con un mundo más justo, ambientalmente amigable, diverso e inclusivo.

No es un destino, es un camino. Cada paso hacia una organización más justa y equitativa acerca a todas las personas a ser parte de un mundo que refleje estos mismos valores. Para caminar es clave tener una mirada amplia y transversal en cada decisión que se nos presente. “Ponernos los anteojos” de la interseccionalidad en cada contexto, analizar, planificar y, por qué no también demandar a nuestras organizaciones mejores políticas de empleo, mejores programas de formación y más acciones concretas en favor de la igualdad de derechos y oportunidades.

Esta guía está pensada para planificar, sostener y ejecutar. Dar el paso es importante, sostenerlo en el tiempo es la única forma de avanzar. Promover iniciativas aisladas de DEI no colocará a la organización en la senda del desarrollo sostenible.

El espíritu de esta guía es ser brújula y empujar a la acción a quienes la lean. Ampliar miradas es una deuda histórica con las personas que habitan los márgenes de “la normalidad”. **El llamado es a iniciar o profundizar el camino hacia un mundo más justo, equitativo y diverso desde nuestros espacios de trabajo. La acción es hoy.**

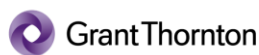
BRITCHAM ARGENTINA

Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión

Amores, Mariana
Angeli, María Marcela
Aponte Tinao, Sonia
Ardissonne, Gabriela
Bembibre, Mercedes
Bernat, Hernán
Bulla, María
Delogne, Martine
Gedeón, Anabela
Reise, Karin
Rosella, Dana
Serejski, Andrea
Silveyra Perdriel, Casiana
Turano, Melisa

Grant Thornton
Willis Towers Watson
Embajada Británica de Bs. As.
Grupo Murchison
HSBC Bank Argentina
HSBC Bank Argentina
Unilever
Acrux Partners
KPMG Argentina
PwC Argentina
BAT Argentina
SMS
Beccar Varela
HSBC Bank Argentina

Apoyan esta Guía las siguientes Organizaciones socias de BritCham Argentina

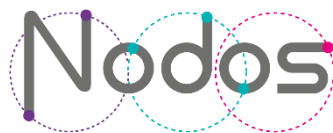


AGRADECIMIENTOS

Agradecemos especialmente a **Patricia Bindi**, que en su rol de Vicepresidente 1ra del Comité Ejecutivo de BritCham Argentina (Oct'2020-Sep'2022), impulsó la creación del Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión, y marcó con su liderazgo el desarrollo de este nuevo espacio de trabajo colectivo e impacto positivo.

Agradecemos el acompañamiento de **NODOS Consultora** y sus valiosos aportes en el proceso de curaduría de esta guía, especialmente a **Arturo Mercado Gurrola, Virginia Meneghello, Eduardo Otero** y **Anush Grati**.

Agradecemos el apoyo del **Comité Ejecutivo de BritCham Argentina**, así como la colaboración continua de su staff, **Alejandro Campos** y **Verónica Ciampagna**; y a todas las personas e instituciones que han contribuido en las distintas iniciativas llevadas a cabo durante estos dos años.



BRITCHAM ARGENTINA

Consejo de Administración 2022-23 (12-22)

Comité Ejecutivo

Presidente	Willis Towers Watson	Gonzalo Ketelhohn
Vice-Presidente 1º	BP Southern Cone Company	Javier Vinokurov
Vice-Presidente 2º	Marval O'Farrell Mairal	Javier Etcheverry Boneo
Secretario	Beccar Varela	Javier Magnasco
Prosecretario	HSBC Bank Argentina	Andrés Nicastro
Tesorera	SMS - San Martín, Suárez & Asoc.	María Celina Cartamil
Protesorero	British American Tobacco	Félix Piacentini

Vocales Titulares

Aggreko Argentina	Andrés Finkelstein
Allende & Brea	Florencia Heredia
AstraZeneca Argentina	Nicolás Deantoni
British Airways	Miguel Navarro Salazar
Bruchou & Funes de Rioja	Javier Lozada
Deloitte	Marcos Bazán
G4S Argentina	Daniel Castagnola
GSK Biopharma Argentina	Daniel Morelli
Hospital Británico	Alejandra Marino
Schroders	Rupert Sword
Shell Argentina	Ricardo Rodríguez
Unilever Argentina	Mariel Rotondaro
Unity	Andrés Murchison

Vocales Suplentes

Aggreko Argentina	Martín Carosio
AstraZeneca Argentina	Candelaria Alonso
Beccar Varela	María Fernanda Mierez
BP Southern Cone Company	Marina Di Corrado
British Airways	Adelaida Cristina Tore
British American Tobacco	María Victoria Repetto
Bruchou & Funes de Rioja	María Lucila Winschel
G4S Argentina	Fernando Pesce
GSK Biopharma Argentina	Piera Basile
HSBC Bank Argentina	Mercedes Bembibre
Marval O'Farrell Mairal	Andrés O'Farrell
SMS-San Martín, Suárez & Asoc.	Pablo San Martín
Shell Argentina	Verónica Staniscia
Willis Towers Watson	María Marcela Angeli

Comisión Revisora de Cuentas

Grant Thornton Argentina	Arnaldo Hasenclever
KPMG Argentina	Anabela Gedeón
PwC Argentina	Gabriel Martini
PwC Argentina (Suplente)	Ana Carolina Laguía

Sponsors Platinum



Sponsors Gold

