



IMPACT

Diversidad
Equidad
e **Inclusión**
2022

NORTEAMÉRICA
ACTUALIZACIÓN - REPORTE



NORTEAMÉRICA

MÉXICO - ESTADOS UNIDOS

2022

**ACTUALIZACIÓN
REPORTE**

Contenido

REFLEXIONES COLORIDAS	7
NUEVOS ROSTROS, COMPROMISO CONSTANTE	9
EVENTOS CON IMPACTO	
Salir del clóset se vuelve personal	12
El liderazgo marca la pauta	14
Eliminando de manera consciente prejuicios inconscientes	16
Las mujeres (en producción) como modelos a seguir	18
ESTRUCTURAS CON IMPACTO	
Covestro México fortalece el marco de la DEI	22
La encuesta capta las voces de los colaboradores	24
Fomentando conversaciones y aprendizaje de la DEI	26
PERSONAS CON IMPACTO	
¿Cuál es tu motivo?	31
DEI en México	32
GRUPOS DE AFINIDAD DE EMPLEADOS	
ACCESS	36
Asia Pacific Circle	37
CARE	38
CHAMP	39
Compass	40
Connect	41
FIT	42
i ³ STEM	43
Lo Latino	44
SPARK	45
Covestro Toastmasters Club	46
UNITE	47



IMPACT

Reflexiones coloridas

En 2022, nos propusimos hacer que la Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) se sintiera diferente para nuestros colaboradores. Queríamos demostrar que –después de varios años de construir nuestras bases para la DEI– podíamos reactivar nuestros esfuerzos y atraer a más personas para que se unieran a nosotros.

Y funcionó. Planeamos varios eventos únicos que rompieron récords de asistencia. Desafiamos a las personas a que pensarán de manera diferente, escuchando las perspectivas de sus compañeros y de los oradores invitados. Vimos a nuestros líderes dar un paso adelante mediante patrocinios y discursos de apertura. Nos embarcamos en una nueva trayectoria educativa a través del micro aprendizaje, que está empoderando a los colegas a crecer en cualquier momento, en cualquier lugar, una lección a la vez.

En otras palabras, hicimos un impacto tangible –una palabra que inspiró el nuevo nombre para nuestro informe de DEI. Ahora llamadas IMPACT, nuestras actualizaciones muestran cómo estamos tomando acción y haciendo la diferencia. La primera edición da un vistazo de nuestro impacto hasta ahora en 2022.

Nuevos rostros, compromiso constante

“ Solos podemos hacer muy poco,
juntos podemos hacer mucho”.

HELEN KELLER

Este mismo proverbio se aplica al trabajo de la DEI de Covestro. En Covestro, tenemos toda una comunidad de personas comprometidas y apasionadas que ayudan a integrar la DEI dentro de nuestra organización –algunos como Miembros del Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión y de los Grupos de Afinidad (GDA). A lo largo de nuestra actualización IMPACT, encontrarás perspectivas de algunos de estos participantes.



CONSEJO DE DIVERSIDAD EN BAYTOWN



CONSEJO DE DIVERSIDAD EN PITTSBURGH



CONSEJO DE DIVERSIDAD EN NEW MARTINSVILLE



CONSEJO DE DIVERSIDAD EN SOUTH CHARLESTON



EVENTOS CON IMPACTO

“Si lo construyes, vendrán”. Nuestros grupos de afinidad de empleados (GDA) han trabajado arduamente, para construir una red de individuos dedicados y comprometidos. Esta red ha dado como resultado que se rompan récords de asistencia en nuestros eventos de los GDA. Entre los muchos eventos con impacto planeados, destacamos cuatro que causaron entusiasmo en la comunidad de Covestro.

Salir del clóset se vuelve personal



KATIE MARSELLLES,
COVESTRO
CONTROLLER,
PERFORMANCE
MATERIALS, NORTH
AMERICA, AND UNITE
CO-LEAD

Salir del clóset con la familia, los amigos, y los compañeros de trabajo es un paso valiente y a menudo aterrador para los miembros de la comunidad LGBTQ+. A través de historias personales y educación, los colaboradores de Covestro están aprendiendo la importancia de su apoyo y empatía para alguien que está revelando su auténtico yo por primera vez.

En celebración del Día Nacional para Salir del Clóset y el Mes de la Herencia Hispana en octubre de 2021, nuestros GDA UNITE y Lo Latino invitaron al actor y abogado Wilson Cruz a compartir su historia de cómo salió del clóset y su trabajo para promover los derechos de la comunidad LGBTQ+, especialmente para los jóvenes homosexuales de raza negra.

Wilson, que es de ascendencia afropuertorriqueña, fue el primer actor abiertamente homosexual que interpretó a un personaje abiertamente homosexual en su papel de Rickie Vásquez, en el show de televisión de la década de los 90 "El Mundo de Ángela". Después de salir del clóset con sus padres a los 19 años de edad, lo corrieron de su casa, durante un tiempo no tuvo dónde vivir, y fue rechazado por su padre.

“La mayoría de las personas entienden que hay una lucha en una persona que sale del clóset, pero no entienden la magnitud”, afirmó Ron Debiec, científico II de I+D de Covestro y colíder de UNITE. “El hecho de que Wilson detallara los problemas con su familia fue conmovedor y proporcionó una perspectiva personal sobre lo difícil que puede ser salir del clóset. Creo que nuestros colegas se sintieron realmente conmovidos por su historia y quisieron saber cómo pueden ser aliados de las personas de la comunidad LGBTQ+”.

Katie Marseilles, controladora de Covestro, Performance Materials, Norteamérica, y colíder de UNITE, añadió que: “Wilson transmitió que todos tienen el derecho de ser ellos mismos, y que su humanidad es algo que se debe respetar y nunca negar. Tenemos una responsabilidad compartida en cuanto a la equidad y la inclusión dentro y fuera del trabajo. En Covestro, ‘Somos 1’, pero no todos somos iguales”.

Las alianzas se pueden dar de muchas maneras. En Covestro, dos formas sencillas son unirse a UNITE y usar el pronombre de cada uno en la firma de correo electrónico.

“En UNITE, enfatizamos la importancia de las alianzas y eso es para todos”, afirmó Ron. “Las personas que no pertenecen a la comunidad LGBTQ+ pueden apoyar a los que sí pertenecen, y quienes sí pertenecen a la comunidad, pueden apoyarse mutuamente”.

¿Cómo otros pueden ser campeones de la DEI?

Estando dispuestos a escuchar y aprender. Necesitas deconstruir y desaprender mucho de tus propios prejuicios para entender y comprender de manera efectiva las experiencias que han vivido las personas marginadas. Si te sientes ofendido o a la defensiva cuando estás en proceso de ser aliado, es normal. Es una buena oportunidad para que mires de manera introspectiva por qué te sientes así. No es un proceso fácil, pero ese primer paso te puede llevar a participar de manera activa como aliado, lo que es crucial para el progreso de las iniciativas de DEI.



Sarah Roberson
CONSEJO DE
DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSIÓN DE
PITTSBURGH



RON DEBIEC,
COVESTRO R&D
SCIENTIST II AND UNITE
CO-LEAD

El liderazgo marca la pauta

Iniciando el Mes de la Historia Negra en febrero de 2022, una mesa redonda organizada por nuestro GDA ACCESS contó con líderes de Covestro y expertos externos de DEI, quienes subrayaron la importancia de la DEI para el éxito de Covestro y establecieron la pauta de cómo la compañía puede impulsar sus esfuerzos.

“El hecho de que Markus Steilemann, CEO de Covestro, y Haakan Jonsson, presidente de Covestro LLC, no solo participaran en el evento, sino que demostraran el deseo de escuchar, aprender y compartir, muestra un elevado nivel de compromiso con la DEI y las recomendaciones que salieron de la discusión”, afirmó Paris Norman, global process owner, Inquiry Management, y colíder de ACCESS. “Cuando los colaboradores de Covestro ven que nuestros líderes tienen un diálogo abierto acerca de la DEI, da a todos el valor de tener las mismas conversaciones con sus colegas y sus equipos”.



Otros líderes de Covestro que participaron en el evento incluyeron a Aleta Richards, global head, Specialty Films, y miembro fundador de ACCESS; Adrienne Woodard, head, Diversidad, Equidad e Inclusión, Covestro LLC; y varios miembros del Country Council de Covestro Estados Unidos. Los oradores invitados fueron la Dra. Audrey Murrell, profesora, Universidad de Pittsburgh, y Evan Frazier, presidente y CEO de The Advanced Leadership Institute.

“Uno de los aprendizajes clave que obtuve de la discusión fue que los pasos que damos de manera individual son igual, si no es que más importantes que las palancas que puede accionar una organización para crear nuestro ambiente de Diversidad, Equidad e Inclusión”, afirmó Natalee Smith, technical product manager y colíder de ACCESS. “Obviamente necesitamos apoyo, financiación y comunicación de los líderes, pero la manera en la que nos mostramos entre nosotros cada día genera confianza y respeto”.

Añadió: “La DEI requiere el mismo nivel de intencionalidad en nuestra compañía que la seguridad. Necesitamos consistencia en las medidas de mensajes, recursos y responsabilidad para continuar en la dirección correcta”.

El evento de ACCESS también demostró la importancia de los GDA como un conducto a través del cual pueden ocurrir discusiones honestas, abiertas e inclusivas acerca de la DEI entre todos los niveles de la organización.

“Si nuestro CEO global y nuestro presidente regional están dispuestos a tener conversaciones que pueden ser delicadas, todos los colaboradores deberían hacer lo mismo”, afirmó Paris. “Para que la DEI funcione, todos nos debemos comprometer. Ninguno de nosotros puede ser un espectador”.

¿Cómo otros pueden ser campeones de la DEI?

Creo que una de las formas más importantes en las que podemos ser un defensor de la DEI es simplemente hacer un esfuerzo para educarnos a nosotros mismos. Tomarnos el tiempo de aprender acerca de personas que pueden ser diferentes a nosotros de alguna manera, no solo en cuanto a género o raza, sino tal vez con una cultura, religión o estilo de vida diferentes a los nuestros. Educarnos a nosotros mismos y tener un mejor entendimiento de quienes nos rodean, seguramente nos llevará a relaciones más cercanas y más significativas, tanto en nuestro lugar de trabajo, como en nuestras comunidades en general.



Paula J. Layne
CONSEJO DE
DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSIÓN DE
SOUTH CHARLESTON

Eliminando de manera consciente prejuicios inconscientes

“En realidad nunca había pensado acerca del prejuicio inconsciente hasta que participé en un evento de Covestro sobre el tema”, afirmó Maggie Halligan, senior administrative assistant y presidente del GDA Toastmasters.

Realizándose de manera apropiada en el Día de la Cero Discriminación de las Naciones Unidas, la discusión virtual en marzo de 2022, organizada de manera conjunta entre nuestros GDA Compass, UNITE y Toastmasters, se enfocó en la importancia de desafiar nuestros prejuicios inconscientes.

Definidos como nuestras suposiciones, creencias y actitudes aprendidas, los prejuicios inconscientes influyen la manera en la que pensamos e interactuamos con los demás y pueden ser una causa subyacente de discriminación. El Día de la Cero Discriminación es un reconocimiento anual que enfatiza la importancia de vivir la vida con dignidad independientemente de la edad, el género, el origen étnico, el color de piel, el tamaño corporal, y más.

Mark Murphy, autor conjunto de The Leader’s Guide to Unconscious Bias, fue el orador invitado del evento de marzo.



DIANA KELLY,
SENIOR R&D SCIENTIST 1
AND TREASURER OF THE
TOASTMASTERS ERG

“Citando a un coautor del libro de Mark, ‘Tener prejuicios inconscientes no te hace mala persona; te hace humano’”, afirmó Maggie. “Creo que la mayoría de nosotros no tiene la intención de hacer daño, pero hay mejores maneras de mejorar nuestro comportamiento. Espero salir de mi zona de confort e invitar a colegas a almorzar para poder saber más acerca de ellos, y que ellos conozcan más sobre mí”.

Los participantes del evento escucharon que los prejuicios inconscientes cubren muchas cosas más allá del género y la raza, tales como la orientación sexual, la altura, el peso y la educación.

“Aprendí que no puedes asumir la inteligencia, la ética ni la moral de alguien con base en cómo se ve una persona”, afirmó Diana Kelly, Científica 1 de I+D senior y tesorera del GDA Toastmasters. “Debes profundizar más y conocer a una persona haciéndole preguntas. En el evento aprendí que si nos damos cuenta de que tenemos prejuicios inconscientes, podemos volver a entrenar a nuestro cerebro para que piense de manera diferente”.

Ayudar a los colegas a hacer esto es una pista de prejuicio inconsciente que es parte de la nueva plataforma de capacitación de DEI y de los canales de comunicación establecidos, como Town Halls, eventos, y reuniones con colaboradores.

¿Tienes algún momento o recuerdo favorito o inspirador de DEI?

Me sentí muy conmovido cuando un querido amigo decidió salir del clóset conmigo y declararse abiertamente homosexual. Me dijo que lo compartía conmigo porque sabía que yo lo entendería y lo apoyaría. ¡Y lo hice! Hoy veo a una persona muy feliz que siempre dice que tiene un círculo de apoyo de amigos y familia que lo alentaron y lo ayudaron.



Arturo Molina,
CONSEJO DE
DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSIÓN DE
MÉXICO

Las mujeres en Producción como modelos a seguir



JESSICA FLETCHER,
SOURCING MANAGER
AND COMPASS CO-
CHAIR

¿Por qué una mujer debería trabajar en un cargo de Producción? Cuatro colegas de Covestro respondieron esa y otras preguntas durante el Panel de Mujeres en Producción del GDA Compass para inspirar y alentar a mujeres a explorar este camino, con frecuencia ignorado como parte del éxito profesional.

Las cuatro panelistas incluyeron a una operadora, una gerente de Planta, una gerente del sitio y una directora de logística del sitio desde cuatro de nuestros sitios de producción. El evento fue una colaboración entre los capítulos de Compass de Baytown, México y Pittsburgh.

“Covestro está bien representado por mujeres líderes en niveles elevados en cargos corporativos, pero también queríamos reconocer el liderazgo a nivel del sitio”, afirmó Jessica Fletcher, gerente de recursos y presidenta conjunta de Compass. “Las panelistas demostraron que hay muchas oportunidades de liderazgo en fabricación y producción que muchos colegas desconocen. Espero que los asistentes se sintieran tan orgullosos como yo por tener a mujeres tan fuertes en cargos en todos los niveles de Covestro”.

Siendo una de las dos operadoras que trabaja en la Planta de México, la panelista Lizeth Aguirre primero tuvo que superar los límites de su propia mentalidad antes de postularse para un cargo de Producción. En México, estos cargos los designa el sindicato y no la compañía, pero está vigente un acuerdo para asegurar que por lo menos una mujer sea considerada en la lista de candidatos para cada puesto vacante.

“Lizeth tuvo el valor de cambiar su propia mentalidad y también la mentalidad del área de producción en la que trabaja”, afirmó Angélica Sandoval, especialista en comunicaciones externas y líder del capítulo Compass de México. “Si tenemos un sueño, no se debe limitar debido a nuestro género o a nuestros propios miedos. Incluso en industrias históricamente dominadas por hombres siempre hay oportunidad para que las mujeres crezcamos y nos desarrollemos, justo como lo han hecho Lizeth y las otras tres panelistas”.



ANGÉLICA SANDOVAL,
EXTERNAL COMMUNICATIONS SPECIALIST AND LEADER OF THE COMPASS MEXICO

¿Tienes algún momento o recuerdo favorito/ inspirador de DEI?

Como miembro del Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión de México fui voluntaria para estar en un panel acerca de mis experiencias como mujer y mamá en el lugar de trabajo. Después del panel, recibí muchos mensajes de mis colegas mostrando su apoyo y su cariño. Algunas de ellas me dijeron que tuvieron experiencias similares, pero con un resultado diferente. A partir de esos mensajes, me di cuenta de la importancia de abrir espacios seguros en los que todos los colaboradores puedan escuchar las experiencias de los demás.

Michelle Buhl
CONSEJO DE DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN DE MÉXICO



The background is a textured orange color. Scattered around are various 3D geometric shapes: a yellow semi-circle at the top left, a blue ring at the top right, a purple cube and a purple sphere on the left, a blue cube and a blue ring at the top right, a cyan ring at the bottom left, a yellow cylinder, a cyan sphere, a yellow sphere, a blue sphere, and a blue cube at the bottom right.

ESTRUCTURAS CON IMPACTO

Covestro México fortalece el marco de la DEI

Desde llevar a cabo revisiones de currículums ciegos, hasta ayudar a las mujeres a sobrellevar sus ciclos menstruales, Covestro México continúa fortaleciendo un marco de Diversidad, Equidad e Inclusión que permite a todos los colaboradores ser ellos mismos en el trabajo, al mismo tiempo que se sienten respetados y valorados.

En 2022, nuestras ubicaciones de México implementaron una serie de iniciativas y políticas enfocadas en la DEI que incluyeron:

- **Revisiones de currículums ciegos:** Para ayudar a los gerentes de contratación a eliminar los prejuicios inconscientes en el proceso de contratación, los currículos de todos los candidatos deben utilizar pronombres neutros para enfocarse únicamente en las competencias y en la experiencia. Esto ayuda a evitar la discriminación y garantiza oportunidades.
- **La menstruación es asunto de todos:** Esta iniciativa proporciona a las mujeres de la Planta y oficina de Covestro México productos sanitarios gratuitos en todos los baños, y licencia pagada por dolor menstrual severo. Asimismo, una campaña educativa se enfoca en cuándo una mujer debe ver al médico de la compañía por dolor menstrual.
- **Seguro médico:** Un cambio en la póliza para reconocer la diversidad de las familias permite que todas las parejas, independientemente del género y del estado civil, sean añadidas al seguro médico del colaborador proporcionado por la compañía.
- **Licencia por adopción y paternidad:** Los colaboradores hombres y mujeres que adopten a un niño o niña ahora tienen los mismos beneficios de licencia pagada que los padres y madres biológicos. Los colaboradores hombres ahora son elegibles para licencia por paternidad de hijos, tanto biológicos como adoptivos.



ERIKA CÁRDENAS, PEOPLE DEVELOPMENT, CULTURE AND DEI EXPERT, COVESTRO MEXICO.

“Las reacciones a estos cambios han sido muy positivas”, afirmó Erika Cárdenas, desarrollo de las personas, cultura, y experta en Diversidad, Equidad e Inclusión, Covestro México. “Una mujer que trabaja en nuestra Planta me dijo que antes de que ofreciéramos productos sanitarios, no tenía ninguna colega mujer a la cual pedirle un tampón o una toalla. Para la revisión de currículums ciegos, incluso los candidatos que no fueron seleccionados comentaron acerca de su experiencia positiva en el proceso. Continuaremos basándonos en estos éxitos para asegurar que todos los colaboradores sientan un ambiente de equidad y puedan enfocar su energía en desarrollar su talento”.

La encuesta capta las voces de los colaboradores



KATHERINE MCEVILLY,
VICE PRESIDENT
AND HEAD, HUMAN
RESOURCES, U.S.

Mediante la introducción de las preguntas de DEI en nuestra encuesta para colaboradores ENGAGE, conocemos –no creemos conocer– las perspectivas de los colegas sobre este importante tema. Sus perspectivas proporcionan información para nuestra estrategia y nuestras iniciativas de DEI, ayudándonos a asegurar un enfoque en las prioridades correctas en nuestra trayectoria hacia una cultura inclusiva y equitativa en el lugar de trabajo.

Introducidas en nuestra encuesta de participación de mayo de 2022, las preguntas proporcionaron retroalimentación sobre los temas de diversidad, inclusión y discriminación. Los comentarios fueron particularmente esclarecedores y demostraron, junto con la elevada tasa de respuesta por parte de los colegas, que nuestros colaboradores están interesados en ser escuchados respecto a la DEI.

“Para tener un progreso en la DEI, necesitamos que todos sean parte de la conversación”, afirmó Katherine McEvilly, vicepresidenta y directora, Recursos Humanos, Estados Unidos. “Lo que escuchamos a través de esta encuesta es que debemos continuar educando y comunicando

la manera en la que la DEI contribuye con nuestro éxito empresarial y que contratemos y promovamos a personas con base únicamente en sus calificaciones desde un conjunto diverso de candidatos”.

Las acciones que se están tomando con base en los resultados de la encuesta incluyen:

- Incremento de la comunicación de la DEI para todos los colegas;
- Capacitación adicional del entrevistador;
- Identificación de vías de aprendizaje para una nueva plataforma de aprendizaje de la DEI;
- Una nueva iniciativa de justicia y respeto; y
- Expansión de los grupos de afinidad de empleados y priorización de actividades.

“La encuesta nos mostró que estamos en el camino correcto y que la DEI es un aspecto importante de la cultura de Covestro para muchos colegas”, afirmó Adrienne Woodard, directora, Diversidad, Equidad e Inclusión. “Las encuestas futuras nos ayudarán a monitorear las mejoras y los impactos de nuestras acciones, así como a identificar oportunidades”.

¿Hay alguien en tu vida que te haya inspirado o motivado en nuestro trabajo de DEI?

Creo que necesitamos dejar un mejor mundo y una verdadera cultura inclusiva para las generaciones futuras. Por ello, siento que mis actividades tienen un propósito mayor para mis hijos en la manera en la que entienden y viven una vida totalmente inclusiva.



Antonio Bello
CONSEJO DE
DIVERSIDAD, EQUIDAD
E INCLUSIÓN DE
MÉXICO

Fomentando conversaciones y aprendizaje de la DEI



ADRIENNE WOODARD,
HEAD, DIVERSITY,
EQUITY AND INCLUSION,
COVESTRO LLC.

Videos, podcasts, guías de conversación y ejercicios mentales. Estas son solo algunas de las opciones de aprendizaje disponibles en una plataforma de educación de DEI online que Covestro está probando en los Estados Unidos para dar vida al papel que tiene la DEI como una parte integral de la estrategia comercial.

Enfocada en la DEI, la plataforma utiliza micro aprendizaje –unidades cortas que pueden ser independientes o que se pueden combinar con lecciones más amplias– para que sea más fácil para los colegas incorporar la educación en sus programas y preferencias de aprendizaje.

“Si tienes cinco minutos, puedes aprender algo acerca de DEI”, afirmó Adrienne Woodard, directora, Diversidad, Equidad e Inclusión, Covestro LLC. “Puedes leer, escuchar o interactuar; lo que prefieras para absorber de mejor manera la información. La plataforma es muy atractiva, lo cual incrementa y mantiene la participación de los colegas”.

El aprendizaje se desglosa en temas, tales como el prejuicio inconsciente y el liderazgo inclusivo. Se solicita a los 250 participantes de las pruebas piloto, que incluyen a altos ejecutivos, personal de recursos humanos, líderes de personas y líderes de los consejos de Diversidad, Equidad e Inclusión de la compañía y grupos de afinidad de empleados, que regularmente compartan sus aprendizajes provenientes de reuniones con el personal y con el equipo para fomentar la conversación.

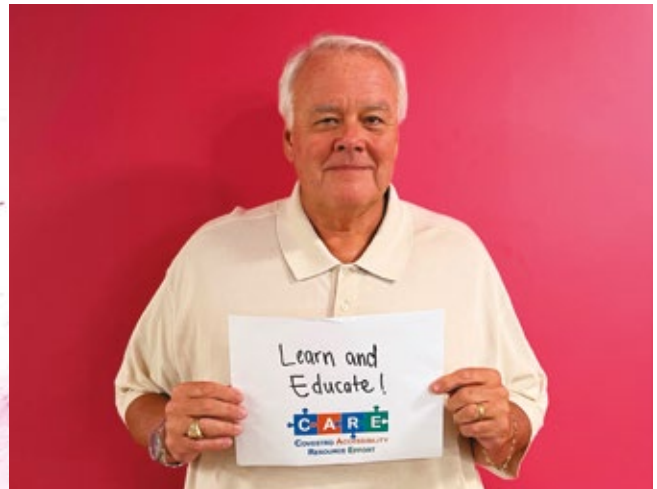
“Esta es una herramienta para construir las bases de las conversaciones sobre temas de DEI y para ayudar a desafiar a los individuos y expandir su pensamiento acerca de la DEI”, afirmó Adrienne. “Para crear una cultura de inclusión y equidad y mover la aguja hacia el éxito empresarial, la DEI no puede estar sola. Debe estar integrada en estrategias y conversaciones, y esta herramienta ayuda a nuestra gente a hacer esto”.

The background is a vibrant pink color. It is decorated with various 3D-style geometric shapes: a large light blue sphere in the top left, a yellow semi-circle in the upper middle, a blue vertical cylinder in the top right, a blue ring in the bottom right, a blue cube in the bottom center, and a blue ring in the bottom left. A trail of small black dots starts from the left side and moves towards the center.

PERSONAS CON IMPACTO

¿Cuál es tu motivo?

Con el fin de demostrar nuestro compromiso integral con la DEI, nuestro Country Council de Estados Unidos dio un paso al frente para convertirse en patrocinadores de nuestros grupos de afinidad de empleados. Aunque estamos trabajando para añadir más patrocinadores, se solicitó a los actuales que respondieran una pregunta: ¿Cuál es tu motivo? En otras palabras, ¿por qué elegiste patrocinar a tu GDA?



DEI EN MÉXICO

En marzo de 2022, la Ley Federal del Trabajo anunció que todas las empresas en México necesitan tener un protocolo para prevenir, atender y erradicar la violencia en lugares de trabajo. Gracias a este protocolo, el Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión asumirá algunas funciones relacionadas también con nuestros compromisos de la DEI:

- **Promover la conciencia y la capacitación** para evitar la discriminación.
- **Promover el respeto en el lugar de trabajo**, fomentar la equidad, la no discriminación, la vida sin violencia contra las mujeres y atención a casos con una perspectiva de género.
- **Fomentar un ambiente laboral, sano y libre de violencia** en el lugar de trabajo.

UNITE MÉXICO

Durante 2022, los esfuerzos de UNITE México se enfocaron en consolidar al grupo y compartir información acerca de la comunidad LGBTIQ+ para crear nuevas conexiones entre los miembros aliados. Para empezar, UNITE México fue patrocinador de la plática “Diversidad sexual, contextos y conceptos” para sensibilizar a miembros y aliados respecto a las diferentes definiciones de identidades sexuales. Asimismo, dentro del marco del IDAHOT, se creó un video acerca de qué tan importante es para Covestro ofrecer espacios seguros e inclusivos para la comunidad LGBTIQ+. Para los miembros de UNITE es muy importante dar visibilidad a sus esfuerzos; es por esto que participaron por primera vez en la Marcha del Orgullo de la Ciudad de México, con un contingente conformado por miembros, aliados, familiares y amigos que se unieron con gran entusiasmo. También, como parte de las actividades del Mes del Orgullo, se llevó a cabo una transmisión de Facebook Live en la que, mediante un panel de discusión, un especialista externo y miembros de Covestro México hablaron sobre la importancia de la tolerancia y la no discriminación en el lugar de trabajo.



COMPASS MÉXICO

En 2022, COMPASS MX llevó a cabo diferentes actividades alineadas con los tres pilares estratégicos: Comunidad, Compañía y Colegas. El grupo celebró el Día Internacional de la Mujer invitando a todos los colaboradores de Covestro a ser parte de un panel de discusión en el que se abordaron diferentes enfoques para hablar acerca de la importancia de eliminar los prejuicios. De manera adicional, cada dos meses, el GDA organizó pláticas inspiradoras con invitados internos y externos para hablar acerca de diversos temas, como el papel de una mamá trabajadora, o los desafíos de ser una mujer en algunas “industrias típicamente masculinas”. Finalmente, los miembros de COMPASS MX invitaron a todos los colaboradores de Covestro a reunir y donar algunos productos de higiene (jabones, champús, pastas de dientes y cepillos de dientes) para las mujeres de una prisión cerca de la Planta de Covestro (Reclusorio de Chiconautla, Ecatepec) a través de la ONG “La Cana.” Esta organización apoya a mujeres privadas de su libertad, proporcionándoles herramientas para obtener un trabajo en prisión, así como fuera de ella, y también facilitando la reintegración social. La donación en

especie fue entregada por algunas colegas de COMPASS. La Cana también fue invitada a participar en algunas actividades internas, como el taller de Navidad, el cual fue organizado por una mujer que aprendió a coser estando en prisión y ahora –siendo una mujer libre– coordina algunos de los talleres para La Cana.





GRUPOS DE AFINIDAD DE EMPLEADOS

Nuestros grupos de afinidad de empleados funcionan como subcomités del Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión de Norteamérica, y son el centro de nuestros esfuerzos de la DEI. Apoyan el crecimiento y el desarrollo de grupos específicos de colaboradores dentro de Covestro a través de la educación, de asociaciones y de fomentar la participación de la comunidad.

ACCESS



Misión

Crear conciencia cultural afroamericana y de la diáspora africana dentro de Covestro, y fomentar un ambiente en el que opiniones diversas se expresen libremente y sean valoradas.

ACCESS apoya de manera activa los objetivos comerciales de Covestro mediante la participación de la comunidad, la defensa de la estrategia de contratación de talentos, el desarrollo (personal y profesional) holístico de miembros y la promoción de la educación STEM para estudiantes subrepresentados en el área metropolitana de Pittsburgh.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Colíderes: Natalee Smith, Paris Norman

Representante de Comunicaciones: Natalie Finnegan

Asesor de Participación / Desarrollo Profesional: Aaron Lockhart

Participación con la Comunidad

Externa: Sharlene Lewis

Patrocinadores: Alice Sox, Brian Long



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

Mediante el grupo de ACCESS creamos espacios para diálogos sanos acerca de la DEI. También participamos con la comunidad y enfocamos el liderazgo de Covestro con una perspectiva afroamericana y de la diáspora africana para enriquecer a nuestros Colegas, nuestra Compañía, y a nuestra Comunidad. Dos ejemplos de nuestras iniciativas incluyen nuestra Mesa Redonda sobre el Mes de la Historia Negra y nuestro programa de tutoría con la Neighborhood Academy, una escuela secundaria y preparatoria local en el área de Pittsburgh.

Nuestros grupos de afinidad de empleados funcionan como subcomités del Consejo de Diversidad, Equidad e Inclusión de Norteamérica, y están en el centro de nuestros esfuerzos de la DEI. Apoyan el crecimiento y el desarrollo de grupos específicos de colaboradores dentro de Covestro mediante la educación, asociaciones, y la participación de la comunidad.

Asia Pacific Circle



ASIA PACIFIC CIRCLE

Misión

Ser un recurso para los empleados que interactúan con Asia o que están interesados en culturas u oportunidades profesionales en Asia, y proporcionar a los empleados asiáticos oportunidades para desarrollarse profesionalmente.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes:

Presidente: Daniel Wang

Consejo: Izzie Xu, Nima Radhakrishnan, Payal Sinha, Makoto Nakao, Sudev Lingam, Sivakumar Battina, Chetan Ghosalkar

Patrocinador: George Paleos



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

Involucramos a colegas en actividades y eventos que les enseñan acerca de la cultura y experiencias asiáticas; promovemos y participamos en conferencias, ferias de trabajo y webinarios organizados por grupos enfocados en Asia. Ayudamos a los colaboradores de países asiáticos a acostumbrarse a trabajar en los Estados Unidos y servimos como un recurso para los empleados que interactúan con colegas o clientes de países asiáticos.

Misión

Fomentar un ambiente que apoye a empleados que tienen una discapacidad, se identifican como neurodiversos o que son cuidadores de un familiar con una discapacidad o con necesidades especiales. Nuestro objetivo es crear conciencia acerca de las discapacidades –tanto visibles como no visibles–, mientras que también destacamos las habilidades únicas que tienen las personas con discapacidades. Asimismo, tenemos como objetivo dar voz a los desafíos a los que se enfrentan las personas con discapacidades y sus cuidadores en el lugar de trabajo. CARE se esfuerza por reducir el estigma que rodea a las discapacidades, educar a colaboradores, proporcionar perspectivas, influenciar las políticas, promover la inclusión e incrementar las alianzas.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Colíderes: Jennifer Pannill, Nikki Stewart

Líder de eventos: Kaitlyn Tautkus-Berry

Patrocinador: Tom Balzer



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

Ayudamos a crear una cultura de inclusión que se enfoca en la capacidad de las personas y no en su discapacidad, así como a dar atención al hecho de que, aunque hay discapacidades visibles, la mayoría de las discapacidades no son visibles, como los problemas de salud mental y la neurodiversidad.

CHAMP



Misión

Apoyar a veteranos y personal militar construyendo fuertes relaciones dentro de Covestro y la comunidad.

Dónde se encuentra

Baytown, Texas; Newark, Ohio; y New Martinsville y South Charleston, Virginia Occidental

Líderes

BAYTOWN

Colíderes: Darren Robertson, Chris Olson

NEWARK

Colíderes: Jeremy Bennett, Timothy Dold

NEW MARTINSVILLE

Colíderes: Barry Suter, Mark Christman

SOUTH CHARLESTON

Líder: Lori Trent
Patrocinador: David Rzepecki



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra Estrategia de Diversidad?

Nuestro enfoque está en ayudar a cualquier veterano independientemente de sus antecedentes. Nuestro equipo incluye no solo a veteranos, sino a quienes tienen familiares en el ejército y a cualquier colega o contratista de Covestro que desee ayudar.

Misión

Fomentar el crecimiento y el desarrollo profesional de las mujeres de Covestro de todos los orígenes y etapas profesionales.

Dónde se encuentra

Baytown, Texas; México; Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

BAYTOWN:

Líder: Neha Phadke

MÉXICO

Líder: Angélica Sandoval

Coordinadoras: María Eugenia

Burgos, Jovanna Ramírez, Hortencia López.

Patrocinador: Michelle Buhl

PITTSBURGH

Presidente: Jessica Fletcher – Chair

Servicio a la Comunidad: Lizz DiFiore, Kingsley Sebastian

Comunicaciones: Andy Sharfman, Kayla Queer

Afiliación: Katie Peluso, Jamie Carmona

Desarrollo Profesional: Andrea Baker, Taylor Babb

Patrocinador: Julia Rubino



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra Estrategia de Diversidad?

Durante el año pasado, Compass patrocinó y coordinó varios eventos incluyendo el evento “Eliminando los Prejuicios” con el orador invitado Mark Murphy y el evento del Panel “Mujeres en Producción”. Compass también coordinó una sesión de Lunch and Learn con el equipo de beneficios de Recursos Humanos para tocar el difícil tema de la brecha salarial de género y cómo Covestro administra los beneficios y la paga. Compass está activo durante el Mes de la Historia de la Mujer, el Día Internacional de la Mujer, y continúa apoyando al Greater Pittsburgh Women’s Shelter con donativos, y, esperamos, también, con eventos en persona en 2022.



Misión

Incrementar la eficiencia y la cultura de la empresa, rompiendo silos y conectando a los colegas de Covestro de todos los niveles de experiencia, mediante una colaboración intercultural, interfuncional e intergeneracional, redes y oportunidades de aprendizaje.

Dónde se encuentra

Baytown, Texas; Newark, Ohio;
Pittsburgh, Pensilvania



Líderes

BAYTOWN

Copresidentes: Sky Cantrell, Saurabh Harohalli

NEWARK

Copresidentes: Jessica McHugh, Steve Burgess

PITTSBURGH

Copresidentes: Alex Gionta, Shannon Locke

Miembro del Consejo: Monica Sandhu, Rebecca Tomei



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

Durante cada una de los *Connect Executive Coffee Chats*, los colegas de Covestro pueden conocer a uno de los ejecutivos de la compañía en un nivel más personal. Connect también se asoció con SPARK y ACCESS para llevar a cabo un evento de Ted Talks centrado en las lecciones aprendidas en la pandemia, navegando a través del cambio, el agotamiento y la creatividad, y las ventajas del trabajo remoto. El capítulo de Newark continuó apoyando el programa de reconocimiento interno del sitio y jugó Buzz Word Bingo en eventos con la participación de colegas.



Misión

Promover comportamientos para un estilo de vida saludable, ofreciendo programas centrados en la actividad física, la nutrición, y el bienestar general. Este GDA colabora con el programa myTotal Wellbeing Program, que alienta a otros a llevar un estilo de vida activo y nutritivo, y refuerza la importancia de todas las áreas de "fitness".

Dónde se encuentra

Baytown, Texas; New Martinsville, Virginia Occidental; Pittsburgh Pensilvania; y South Charleston, Virginia Occidental



Líderes

PITTSBURGH

Presidente: Sunny Petty

Copresidente: Josh Staniscia

Equipo Ejecutivo: Marisa Jakubovic, Cathy Britsch

NEW MARTINSVILLE

Presidente: Jody Rine

SOUTH CHARLESTON

Presidente: Cynthia Lester

BAYTOWN

Presidente: Gerard Gomis

Patrocinador: John Lemmex



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

Alentamos a todos los colaboradores de Covestro a unirse a nosotros para establecer un estilo de vida más saludable de manera que todos puedan ser las mejores versiones de sí mismos. Mediante actividades como nuestro grupo de caminata y el club de lectura, podemos unir a colegas de diferentes áreas de la compañía para incrementar su salud física, mental, y general.



Misión

Encender mentes jóvenes para que se conviertan en los innovadores del mañana, mediante el apoyo de la educación práctica y basada en la investigación STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería, Matemáticas, por sus siglas en inglés), la experiencia laboral y el voluntariado de los colaboradores.

Dónde se encuentra

Baytown, Texas; Newark Ohio; New Martinsville, Virginia Occidental; Pittsburgh, Pensilvania; y South Charleston, Virginia Occidental

Líderes

PITTSBURGH

Líder: Ben Renwick

Comité Directivo de STEM: Jenna Groman, Laine Mosco, Sarah Fisher

SOUTH CHARLESTON

Copresidentes: Jay Cales, Susan Kimble

NEWARK

Copresidentes: Jim Hamilton, Tim Frisch

NEW MARTINSVILLE

Copresidentes: Russ Heil, Lori Heintz

BAYTOWN

Líder: Preslie Cox.



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

En esencia, i³ STEM ayuda a construir un conducto de talentos para las necesidades laborales actuales y futuras, no solo dentro de Covestro, sino para la industria química misma. Mediante el trabajo con socios de la comunidad, como con escuelas y otras organizaciones educativas, la próxima generación de innovadores tiene la oportunidad de aprender acerca de las carreras STEM. Los colaboradores de Covestro ofrecen su tiempo y experiencia como voluntarios para crear experiencias inolvidables de aprendizaje para todos los estudiantes.

Misión

Somos un grupo multicultural vibrante y profesional dedicado a aprender, vivir, celebrar y difundir nuestra cultura en Covestro, y nuestra comunidad para apoyar aún más la Estrategia de Diversidad e Inclusión de Covestro y nuestro esfuerzo de participación de los colegas.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Copresidentes: Antonieta Farnen (Perú), Gamaliel Martínez (México)

Fundador / Miembro Ejecutivo: Viviane Rondon (Brazil)

Miembro Ejecutivo: Ingrid Rodríguez (México)



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

A través de nuestras diferentes actividades, ayudamos a colegas a aprender el idioma español, a celebrar nuestras costumbres, y a compartir nuestra rica historia. También participamos en diferentes eventos de Pittsburgh con la comunidad.



Misión

Crear un ambiente en el que los profesionales emergentes se sientan valorados, plenamente aprovechados, y tengan oportunidades de crecimiento dentro de una cultura de apoyo e inclusión.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Copresidentes: John McCaffrey, Alex Pichi (Co-Chair)

Comunicaciones - Planeación de Eventos: Taylor Babb, Sarah Fisher

Patrocinador: Jim Mason



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

Spark crea un espacio de apoyo para colaboradores jóvenes, nuevos y emergentes para construir relaciones, desarrollarse, y colaborar en un ambiente inclusivo. A menudo, Spark actúa como una entrada a otros GDA y grupos dentro de Covestro mediante asociaciones y eventos del GDA.

Covestro Toastmasters Club



Misión

Proporcionamos una experiencia de aprendizaje positiva y de apoyo en la que los miembros están empoderados para desarrollar habilidades de comunicación y liderazgo, dando como resultado una mayor confianza en sí mismos y crecimiento personal.

Dónde se encuentra

Baytown, Texas; Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Presidente: Maggie Halligan

Vicepresidente de Educación:

Jennifer Pasinski

Vicepresidente de Afiliación:

David Cole

Vicepresidente de Relaciones

Públicas: Brent Goetz

Responsable de diligencias: Joshua

Parsons

Tesorero: Diana Kelley

Secretario: Kashif Syed



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

En el Toastmasters Club queremos proporcionar una experiencia de aprendizaje positiva y de apoyo. Creamos un espacio acogedor para todos en donde, tanto miembros, como invitados, pueden practicar en un ambiente seguro.

Misión

Crear un espacio para la creación de redes, el intercambio y el apoyo para colegas LGBTQ+ y aliados, al tiempo que fomentamos un lugar de trabajo inclusivo para todos.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania; México

Líderes

MÉXICO

Líder: Josué Cortés

Colíder: Paola Bustos

Patrocinadores: Marisol López,
Antonio Bello

PITTSBURGH

Colíder: Katie Marseilles, Ron Debiec

Líder de Eventos: Jennifer Fatigante

Tesorero: Nathan Chaffin

Patrocinador: Richard Skorpenske



¿Cómo ha contribuido su GDA con nuestra estrategia de Diversidad?

UNITE se volvió a lanzar en 2021 y ha contribuido de manera significativa con la estrategia de Diversidad de Covestro. Organizamos múltiples eventos con otros GDA para fomentar la colaboración. Nos comunicamos de manera periódica con colegas de todo el mundo para alinear las metas y la estrategia entre regiones. Todos los eventos y las reuniones se basan en los conceptos de alianza, inclusión, y mentalidad abierta, ya que queremos que todos los miembros y colegas se expresen cómodamente.

AGRADECIMIENTOS

Muchos colegas de todas las áreas dentro de Covestro nos apoyaron mientras seguimos construyendo nuestra cultura DEI en 2022.