

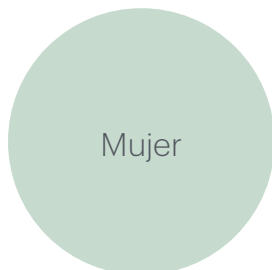
PILAR DEI



El pilar Diversidad, Equidad e Inclusión, se enmarca dentro del eje estratégico de Derechos Humanos de nuestra estrategia de sostenibilidad.

El objetivo del Pilar Diversidad, Equidad e Inclusión es educarnos como comunidad para desarrollar espacios laborales sanos donde las personas puedan expresarse libremente e impactar, a su vez y en toda la sociedad, de forma positiva. Creemos que podemos ser un motor de cambio.

Los grupos de interés con que trabaja son los y las vantázticos y vantázticas, y los ODS relacionados son el 5 y el 10. Este pilar aborda 3 verticales:



Las iniciativas, metas y KPI definidos para este semestre son:

Iniciativa	Meta	KPI
Educación compañía.	Realización de charlas.	Realización de 3 charlas dentro del año.
Conformación ERG.	ERG activo.	Conformación de ERG que sesione de forma regular.
Desarrollo de las verticales	Realización de acciones educativas en las 3 verticales.	Evidencia de acciones con foco en educación en las 3 verticales.
Diagnóstico Pride y Equidad.cl	Tener avances significativos en las encuestas.	Aumento puntaje Radiografía Pride Connection. Puntaje línea base 2023: 20 puntos Aumento puntaje Equidad.cl Puntaje línea base 2023: 35 puntos

Iniciativa 1: Educación compañía

Durante el periodo se realizaron charlas de expertos en la materia para educar a la compañía.

01/06	Sesión presentación pilares de sostenibilidad	17/08	El ABC diversidad sexual y género - Fundación
09/06	Pilar DEI y convocatoria primer ERG	19/10	Sesgos Inconscientes - Fundación Iguales
21/07	Líderes Diversos e Inclusivos - Fundación Iguales		

Iniciativa 2: Conformación ERG

En el mes de junio 2023, y luego de nuestra convocatoria se conformó el primer ERG de la compañía, Inclusión en Acción se conforma bajo el lema "Somos Diversos, Construyamos un futuro Inclusivo".

Inclusión Enacción, busca fomentar una cultura organizacional donde cada vantáztico y vantáztica se sienta valorado/a, respetado/a e incluido/a, apreciando su origen, identidad de género, orientación sexual, habilidades o cualquier otra característica personal. Crear un espacio donde todas y todos puedan expresarse auténticamente, aportar sus perspectivas únicas y sentirse parte activa del crecimiento y éxito de la empresa.



ERG Inclusión Enacción

Desarrollamos	Desarrollamos políticas y prácticas inclusivas, colaboramos con nuestros equipos para desarrollar y revisar políticas y prácticas que fomenten la igualdad de oportunidades y la inclusión en el lugar de trabajo.
Facilitamos	Facilitamos la diversidad en el reclutamiento trabajamos para identificar y eliminar sesgos en los procesos de reclutamiento, con el objetivo de atraer talento diverso y cualificado.
Creamos	Creamos conciencia y sensibilización organizamos eventos, charlas y talleres para aumentar la conciencia y el conocimiento sobre temas de diversidad, equidad e inclusión, y promovemos el respeto y la comprensión mutua.
Apoyamos	Apoyamos a los compañeros y compañeras, brindando apoyo y recursos para asegurar que todos y todas se sientan respaldados/as y tengan igualdad de oportunidades para crecer en sus carreras.

Conformación del ERG DEI

Cantidad	13 vantáticos y vantáticas.
Representación	Grupo diversos en genero, orientación sexual, edades, zonas geográficas, roles dentro de la organización y la vida.
Sesiona	De forma quincenal y online.

Inclusión Enacción 2023



Descripción



Descripción

Iniciativa 3: Desarrollo de las verticales

En términos educacionales y en paralelo a las charlas realizadas, se trabajó en distintas temáticas acordes a las tres verticales, buscando educar en nuestras redes sociales internas.

Vertical Mujer

DE LA MUJER

Este 8 marzo, no se celebra, **SE CONMEMORA**

Hoy se reflexiona sobre la lucha de las mujeres a través de las décadas, por sus derechos. Este se origina en las manifestaciones realizadas por las mujeres de principios del siglo XX en Europa y en Estados Unidos. Su objetivo: reclamar igualdad de condiciones laborales, la reducción de la jornada a 10 horas y el derecho de sufragio.

MES DE LA MUJER

Para la igualdad de derechos **SE CONSIDERA**

CORRESPONSABILIDAD

Se refiere a hacerse cargo por igual en la relación de pareja de las necesidades del cuidado y de las tareas que hacen posible el bienestar de las personas en el entorno del hogar.

Hacerse cargo de la responsabilidad del cuidado familiar, de forma equilibrada.

MES DE LA MUJER

LIDERAZGO DE MUJERES

Beneficios

La participación de mujeres en cargos directivos se asocia a:

- Trabajo en equipo, más eficiente.
- Trabajo colaborativo.
- Buscar alternativas a cambios positivos.
- Mayor compromiso social.

Está demostrado que empresas lideradas por mujeres son más rentables a largo plazo.

MES DE LA MUJER

REFLEXIONEMOS: MICROHACHISMOS COTIDIANOS INCONSCIENTES?

¿RECONOCES ESTAS FRASES?

- Te ayudo con los quehaceres de la casa.
- Ese juguete es para niños, no para niñas...
- No seas tontita.
- Hoy estoy de niño/a.
- Ya sé porque estás tan rara, porque estás en tus días...
- ¿Quieres que te ayude con los niños?
- ¿Te las han dicho? ¿Las has dicho?
- ella es la mujer de...
- Pero ¿vas a ir vestida así?

Vertical Personas con Discapacidad Vertical LGBTI+

CON DISCAPACIDAD

Es aquella que teniendo una o más deficiencias físicas, mentales, sea por causa psíquica o intelectual, o sensoriales, de carácter temporal o permanente, **al interactuar con diversas barreras presentes en el entorno, se impide o restringe su participación plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás.**

¿E UN AGENTE EN DISCAPACIDAD?

Nuestros roles y aprende más sobre como ser **inclusivos e inclusivos** en nuestra sociedad.

APRENDAMOS MÁS SOBRE INCLUSIÓN

escriben a inclusion_anccion@vantisgroup.com

Mes de DISCAPACIDAD

¿CUANTOS TIPOS HAY?

1. FÍSICA
2. SENSORIAL
3. INTELECTUAL
4. PSICOSOCIAL
5. NEURODESARROLLO
6. MÚLTIPLE
7. INVISIBLE

EN CHILE 3.291.602

Personas con discapacidad viven en Chile*

ESTAS SON LAS BARRERAS QUE ENFRENTAN

SOCIALES
Comunicación
FÍSICAS
Accesibilidad
Disponibilidad
ECONÓMICAS
Discriminación
INVISIBLES
Barreras actitudinales
Prejuicios

Vertical Comunidad LGBTIQ+

¿Qué es identidad de género?

Corresponde a cómo se siente identificada la persona en el género.

Es decir, la percepción que tiene una persona sobre sí misma.

Las personas pueden identificarse con el género atribuido al sexo de su nacimiento o bien pueden ser independientes.

Algunas identidades de género son: mujer, hombre, transgénero, intergénero, intersexual, entre otras.

LAS SIGLAS LGBTIQ+

Lesbiana: Mujer con orientación sexual y afectiva en favor de personas del mismo género.

Gay: Hombre con orientación sexual y afectiva en favor de personas del mismo género.

Bisexual: Persona con orientación sexual y afectiva principal en hacia personas del mismo género y de otro género.

Trans: Persona que no se identifica con el género designado al nacer. Transgénero y transexual.

Intersexual: Persona que nació con características físicas de ambos sexos.

Queer: Persona que nació con características físicas de ambos sexos.

+ Más: Muchas dentro del colectivo, como personas asexuales, demisexuales, queer, pansexuales, etc.

¿Qué puedo hacer con mis sesgos inconscientes?

- **Questionar tus propios prejuicios, creencias y actitudes** hacia la comunidad.
- **Participar en el lugar de los demás:** Escuchar y aprender con respeto, de las experiencias, perspectivas y desafíos de las personas LGBTQ+.
- **No exponer la orientación sexual y/o identidad de género de nadie por "hacerse ver"**.
- **Evitar los chistes o comentarios** que refuerzan estereotipos.
- **Participar en programas** de sensibilización y capacitación. El **Vantis Group** trabaja en alianza con **País Conectado** y promueve a disposición, sus talleres Charly y webinars.

DE JUNIO

ORGULLO LGBTI+

La noche del 28 de junio de 1969, en el bar Stonewall Inn (Nueva York), donde se reunía la comunidad LGBT, comenzaron disturbios entre la policía y la comunidad LGBT.

La noche que se prolongó durante 3 días y en la cual se reprimió fuertemente a los asistentes.

A pesar de las agresiones, la comunidad LGBT decidió marchar contra el accionar policial y reclamar por sus derechos en las calles.

Te invitamos a...

Colaborar tu presencia en la firma corporativa

**Ella/She /Her
El/He /Him
Elly/They/Their***

Con esto apoyamos a que cada persona se sienta libre y aceptada y segura en nuestro ambiente laboral.

Iniciativa 4: Diagnóstico Pride y Equidad.cl

Este periodo hemos hecho grandes avances en temas de la comunidad LGBTI+, capacitaciones de los equipos encargados de este trabajo, cambios a nivel de definiciones, desarrollo de protocolos, mentorías campañas educativas y otros. Si bien todos estos pasos por si mismo son un avance, los diagnósticos externos como el que realiza Pride Connection y Equidad.cl son un termómetro externo que nos permite asegurarnos de que vamos por el buen camino.

A principios del 2023, realizamos nuestra primera medición, obteniendo las siguientes calificaciones:

- Diagnóstico Pride: 20 puntos.
- Equidad.cl: 35 puntos.

Aquellas empresas que bien evaluadas gozan de 100 puntos, por lo que estábamos bastante lejos de ostentar ser un buen lugar para que la comunidad LGBTI+ sienta que puede trabajar feliz en nuestro equipo. Desde ese punto, hemos trabajado arduamente para mejorar.

Dentro de los cambios que hemos realizado, están:

- Baños inclusivos
- Charlas de sensibilización, realizadas por factor diverso.
- Conmemoración del mes del orgullo: Incluye el lanzamiento del pilar, convocatoria al ERG, difusión de charlas realizadas por Pride Connection.
- Regalo del libro "Familias Iguales" a todos los colaboradores que lo solicitaron, se entregó un total de 14 libros.
- Se realizaron campañas educativas por nuestras redes sociales sobre: la importancia de los pronombres, porqué se conmemora el mes del orgullo, identidad de género, prejuicios y sesgos, y sobre a que refiere la sigla LGBTI+.
- Asistimos a 3 workshop liderados por IBM y sus buenas prácticas.
- Conformación del ERG que sesiona activamente.
- Modificación de protocolos de ingreso preguntando nombre social para la realización de contratos.
- Modificación de publicaciones de ofertas a empleo inclusivas.
- Campaña de pronombres en The Vantaztic Nootebook.
- Protocolo de transición de género.