



NORTEAMÉRICA

Diversidad, Equidad e Inclusión

Informe Anual **2020**



COVESTRO NORTEAMÉRICA
MÉXICO - ESTADOS UNIDOS

Diversidad, Equidad e Inclusión

INFORME
ANUAL
2020



Índice

Reflexión y Resiliencia	06
Cultivando las semillas	12
Posicionamiento Mundial	18
Estructura	22
Estrategia	32
Colegas	40
Compañía	48
Comunidad	52
La voz de la experiencia	60
Sustentabilidad y DEI	70
Proveedores Diversos	76
Grupos de empleados	84
Agradecimientos	100



Reflexión y Resiliencia

“ Intentaron enterrarnos. No sabían que éramos semillas”.

DINOS CHRISTIANOPOULOS

POETA GRIEGO


Adelante

Frente al contexto de 2020 en una pandemia mundial, injusticia racial y social, divisiones políticas y desafíos económicos, algo se volvió más claro gracias a la reflexión. Aunque el año pasado nos enseñó cuánto trabajo teníamos por hacer, también vimos el poder que tienen la Diversidad, la Equidad y la Inclusión (DEI) para hacernos avanzar, enseñarnos a ser fuertes en momentos de oscuridad y recordarnos nuestro potencial hacia la unidad.

DEI se extiende más allá de los desafíos de 2020. Enfrentando la división, DEI continuará uniéndonos como una fuerza laboral, una comunidad y una región de manera que podamos llevar a cabo el importante trabajo de hacer que cada persona se sienta bienvenida, escuchada, respetada, y tratada con justicia.

Aunque DEI tiene el poder de unirnos, el proceso no es automático. Es imperativo que nos mantengamos en el curso de DEI, pero en un nivel más profundo. Debemos escuchar de manera más activa a nuestros colegas, entender sus desafíos y apoyarlos con sus labores a través de oportunidades de capacitación y desarrollo. Comenzando en nuestra región y extendiéndonos a nivel mundial, necesitamos que nuestra gente adopte los objetivos de DEI mientras responsabilizamos a nuestros líderes por sus logros.

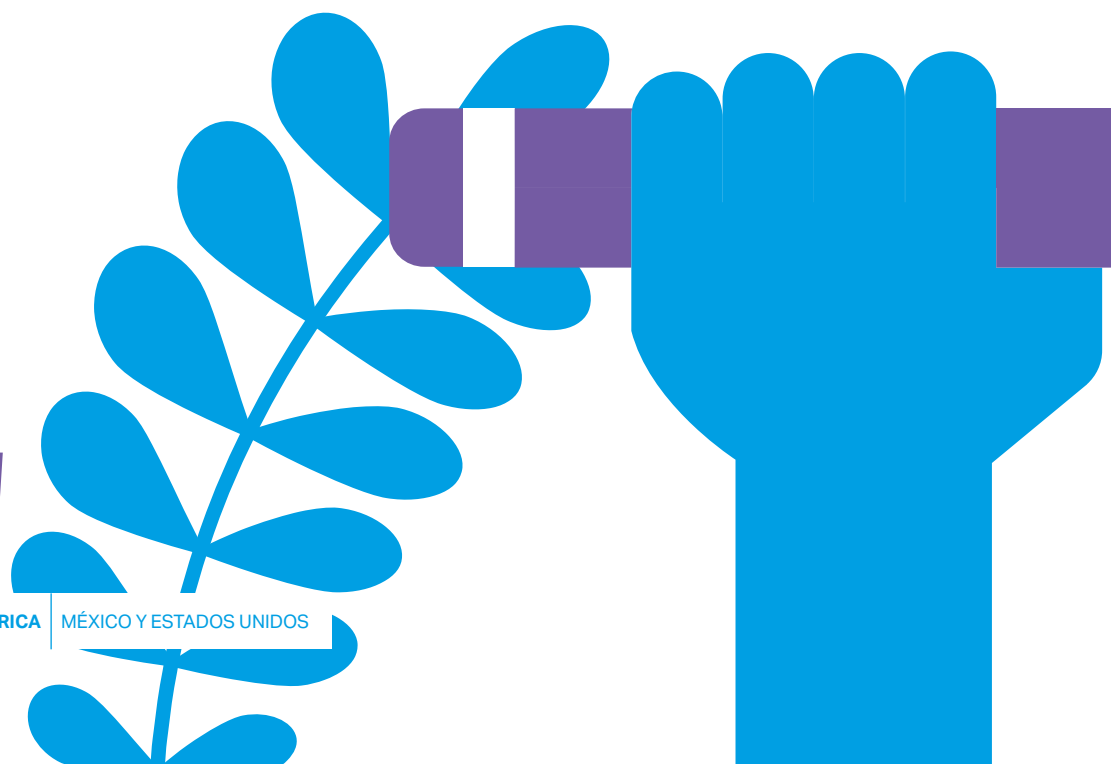
En esta trayectoria, debemos estar preparados para detenernos, mirarnos al espejo y reconocer de manera honesta lo que vemos en nuestro reflejo. Debemos identificar brechas, medir nuestro rendimiento y proporcionar transparencia. Necesitamos desarrollar sistemas que recopilen de mejor manera los datos de DEI relacionados con nuestra cartera de talentos, nuestros colegas, proveedores e igualdad salarial. También, debemos eliminar cualquier prejuicio restante en nuestras prácticas de contratación y en el proceso de selección de proveedores.



Tal vez no estemos de acuerdo en todo, pero continuamos siendo UN solo Covestro en nuestra búsqueda de DEI.

La responsabilidad frente a nosotros

Haakan Jonsson, Chairman and President de Covestro LLC, escribió la siguiente opinión el verano pasado en respuesta a la violencia y a la injusticia racial en los Estados Unidos



Siento dolor en el corazón. Nuestras comunidades tienen sentimientos de pena, enojo, dolor y tristeza por las recientes matanzas de Breonna Taylor, Ahmaud Arbery, Tony McDade, y George Floyd. Estas muertes son las heridas más recientes en la larga historia de violencia e injusticia racial contra afroamericanos y otras personas de color.

Tengo la esperanza de que este momento nos obligue a reflexionar sobre cómo podemos traer más inclusión, bondad y respeto a nuestro país.

Para aprender de esto, he estado haciendo algo de reflexión personal –como un hombre blanco privilegiado y como alguien que es presidente de una compañía, otra posición de privilegio.

En esta posición, debo hacer frente honestamente a una realidad que ha sido dolorosamente obvia para los afroamericanos desde el inicio –que cualquier obstáculo al que me enfrente o al que se enfrenten mis hijos no será provocado por el color de nuestra piel.

Este privilegio me ha obligado a considerar la siguiente pregunta con nuevos ojos: ¿Qué puedo hacer como líder frente a la injusticia?

La respuesta tendrá una evolución continua para mí, por ahora puedo decir esto:

Es mi responsabilidad aprovechar mi privilegio –como hombre blanco y como líder– para levantar la voz y actuar contra el racismo y la desigualdad.

También es mi responsabilidad asegurar que cuando nuestros empleados atraviesen nuestras puertas, se sientan seguros, bienvenidos, respetados, y vistos.

No podemos respetarnos por completo a menos que nos veamos por quienes somos en realidad y con lo que podemos contribuir de manera única. No podemos apartar la vista del dolor o de los problemas; ninguna persona debería ser “no vista” y ninguna función debe quedar sin reconocimiento.

Espero que al observar minuciosamente el privilegio que podemos o no tener, podamos impulsarnos a nosotros mismos para confrontar las cosas que nos hacen sentir incómodos y, en última instancia, crear un cambio duradero en nosotros mismos y en nuestra sociedad. Éste es un viaje y quiero que sepan que lo estoy tomando con ustedes.

Sé que podemos hacer las cosas de mejor manera –especialmente quienes podemos utilizar nuestro privilegio para luchar contra la injusticia. Yo puedo hacer las cosas de mejor manera. Así que, a los líderes en la comunidad de Pittsburgh, los dejaré con una pregunta que se deben hacer a ustedes mismos:

¿Ustedes ven a sus empleados? A todos ellos.



Cultivando las semillas

Cuatro de nuestros líderes de opinión internos reflexionan sobre un momento, una experiencia, o una creencia que ha ayudado a definir su entendimiento de –y compromiso con– DEI.

“

Durante toda mi vida he hecho el dinero suficiente para pagar mis cuentas. He tenido comida suficiente para comer. He tenido la oportunidad de recibir educación. He tenido acceso regular al cuidado de la salud. He podido viajar por el mundo sin ser señalado ni observado con desconfianza.

Desde mi perspectiva, esos son derechos humanos básicos.

Mi pasión por DEI es que todos –sin importar quiénes sean– se merecen acceso a estos mismos derechos y libertades básicos. En una sociedad con tanta división, espero que los principios de los derechos humanos nos puedan unificar.

Luchar por los derechos humanos es un acto de compasión. En Covestro, estamos trabajando para crear un futuro en donde todos sean tratados de igual manera y reciban las necesidades básicas –las mismas necesidades que yo he tenido el privilegio de cubrir”.

Haakan
Jonsson

CHAIRMAN AND PRESIDENT

COVESTRO LLC



“

Cuando era niña, me gustaba el pastel –aún me gusta– y muchas otras golosinas. Mi mamá siempre quiso hacer las cosas de manera justa, así que a menudo mi hermana y yo dividíamos los postres. Mi mamá decía: ‘Una de ustedes partirá el postre a la mitad, y la otra elegirá primero su rebanada’. El objetivo de mi mamá era ser lo más justa posible con cada rebanada para que mi hermana y yo pudiéramos disfrutar el postre.

Viendo mi vida en la actualidad, la lección del postre de mi mamá en cuanto a igualdad y justicia es un enfoque clave de lo que quiero lograr en mi vida –mucho más allá que solo un postre–.

Con frecuencia afirmo que nuestro mundo no es justo. Esto significa que tenemos una obligación dentro de nuestros ambientes laborales para luchar por la justicia, la inclusión, la igualdad y la equidad para todos, porque puede ser el único lugar en el mundo en donde las personas pueden tener justicia en sus vidas de manera regular.

Nuestro trabajo de inclusión no se debe tratar de marcar una opción. Más bien, se debe enfocar en apoyar a las personas individuales en cuanto a que ellos, también, buscan ser tratados con igualdad y buscar una ‘rebanada justa del pastel’ en la vida”.

Dina L.
Clark

HEAD OF DIVERSITY, EQUITY
& INCLUSION, NORTH AMERICA

COVESTRO LLC



“

Quando estaba en bachillerato, recuerdo que tenía una actitud pasiva frente a las personas que molestaban a algún compañero y no hacía nada para detener el maltrato. Hace un par de años, mientras caminaba por la calle, fui testigo de cómo una persona desfavorecida era maltratada por un empleado de seguridad de una importante cadena hotelera. Esa vez fui capaz de alzar la voz.

Pedí a la persona de seguridad que no fuera grosero y que respetara la condición de la otra persona. Aceptó el comentario y se detuvo. Me sentí muy bien por haber hecho esto, y me hizo reflexionar acerca de la importancia que tiene no solo respetar a los demás, sino alzar la voz cuando algo no es correcto. Incrementar la conciencia de alguien en cuanto a la inclusión es una manera excelente de detener el maltrato y, con suerte, evitar que suceda en el futuro”.

Arturo Molina

MANAGING DIRECTOR

COVESTRO MÉXICO



“

Cuando era pequeña, mis papás se divorciaron. Mi mamá tenía que trabajar horas extra para ganar más dinero, ya que ella sola mantenía a nuestra familia. Mi hermano y yo básicamente crecimos solos. En ese ambiente, algunas veces –o casi siempre– debes enfrentarte a cosas a las que ningún niño debería. Esto me hizo madurar más rápido que mis amigos.

De niña entendí que muchas de las cosas que viví u observé eran injustas. Mi corazón siempre me pidió luchar por la justicia, así que siempre lo hice. Siendo conocida como “la niña de la boca grande”, muchas veces me metí en problemas en la escuela. No me importaba, porque sabía que era por justicia.

Siendo adulta, no he cambiado para nada. La diferencia es que ahora no peleo –trabajo por la justicia. Cuando obtuve este trabajo, no podía sentirme más feliz. ¡Mi sueño se había vuelto realidad! Ahora trabajo por la equidad, el respeto y la tolerancia, para que todos tengan los mismos derechos y oportunidades.

Realmente amo todo lo que hago, y estoy agradecida. Lo único que quiero es seguir haciendo de este mundo un lugar mejor en el cual vivir”.

Marylú Villanueva

ENGAGEMENT AND DEI SPECIALIST

COVESTRO MÉXICO





Posicionamiento Mundial

En Covestro, estamos comprometidos con hacer del mundo un lugar mejor. Es por esto que fomentamos DEI como la base de la innovación y el crecimiento.

Valoramos las diferencias, y estamos dedicados a ofrecer un ambiente laboral incluyente que asegure la dignidad y el respeto para todos nuestros actores de interés. Estamos convencidos de que el poder de una fuerza laboral diversa e incluyente conduce la innovación, la sustentabilidad, y la participación del empleado, mejora la toma de decisiones y contribuye con el éxito de Covestro.



La Diversidad

es nuestra **fortaleza**



La Equidad

es nuestro **enfoque**



La Inclusión

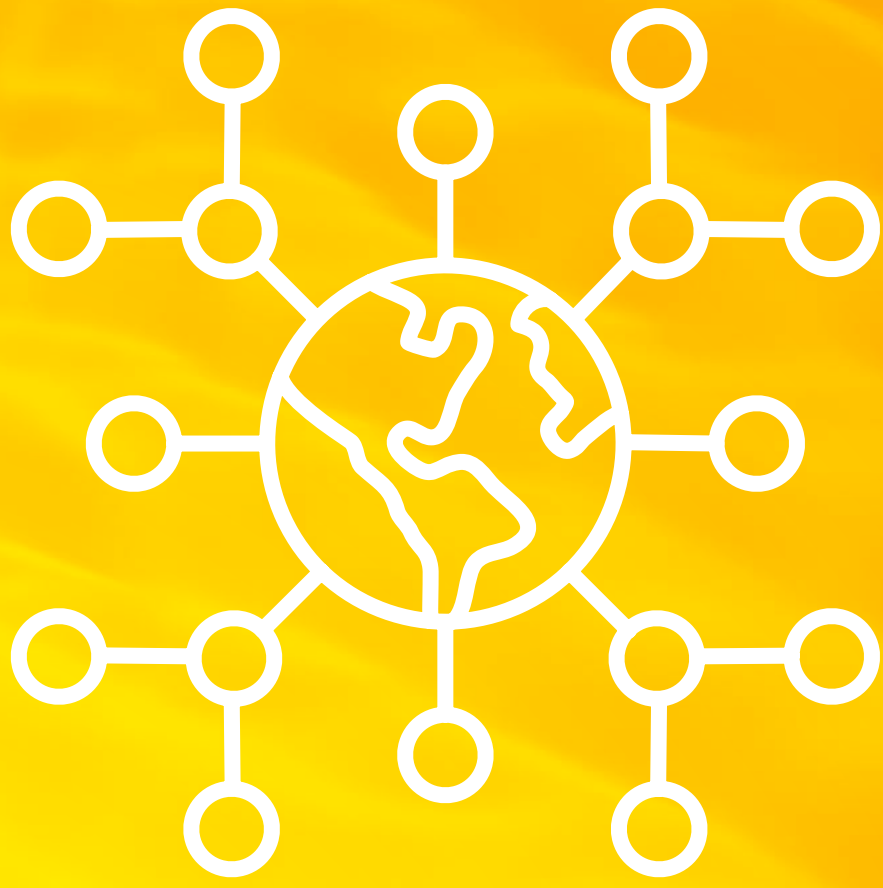
es nuestro **compromiso**



La Innovación

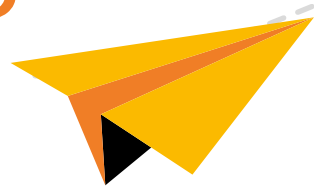
inspirada por la sustentabilidad

es nuestra **dirección**



Estructura

Nuestros niveles de compromiso



Todos los empleados –desde el grupo directivo hasta nuestros colaboradores en Planta– son responsables de conducir DEI por toda nuestra organización. Son apoyados por comités, equipos y grupos que implementan la estrategia a nivel local, regional y global.

Nuestro trabajo en la región de Norteamérica está vinculado directamente con los esfuerzos globales de Covestro, mediante la representación del Comité Global de Diversidad, Equidad e Inclusión, y el Equipo Central Global de Diversidad, Equidad e Inclusión. También tenemos un compromiso continuo con los líderes de DEI global de la compañía y con el Equipo Global de People and Culture.

Estamos orgullosos de nuestra alineación regional entre México y Estados Unidos. En 2020, consolidamos esta asociación conforme comenzamos a identificar las metas DEI que lograremos juntos. Nuestros líderes también anclaron su compromiso aún más durante el año, intensificando sus esfuerzos para expandir las metas dentro de sus áreas de negocio.



Equipo Central Global de Diversidad, Equidad e Inclusión

Este grupo global está conformado por representantes de DEI de las tres regiones más grandes de Covestro (Asia Pacífico; Europa, Medio Oriente y África, y Norteamérica), Global Communications, Global People and Culture y los dos patrocinadores globales de DEI. El Equipo Central Global de DEI trabaja para dar forma a la agenda para el Comité Global de DEI y trabaja para alinear e implementar los esfuerzos globales de DEI para Covestro.



Comité Global de Diversidad, Equidad e Inclusión

El Comité está conformado por líderes de las principales Unidades de Negocio, áreas de Servicio, y las más grandes instalaciones de fabricación en nuestras regiones primarias, así como por todos los miembros participantes del Equipo Central Global de DEI. Esto funciona como un grupo consultivo para la planeación y el apoyo de los esfuerzos de DEI para todas las oficinas de Covestro a nivel mundial.



Comité de Norteamérica para la Diversidad, Equidad e Inclusión

Este Comité representa la estructura general de DEI para Norteamérica. Su enfoque es apoyar la alineación regional de DEI y el importante toque cultural de ambos países.



Estados Unidos

Comité de Estados Unidos para la Diversidad, Equidad e Inclusión

Este pequeño grupo de líderes (principalmente miembros del Country Council de Estados Unidos) trabaja para apoyar la estrategia y el posicionamiento global de DEI de Covestro, identificando maneras específicas de educar e involucrar a líderes de negocio en este tema.

Este grupo está dirigido de manera conjunta por el Chairman and President de Covestro Estados Unidos, así como por el Head of DEO de Norteamérica.

Embajadores de Estados Unidos de Diversidad, Equidad e Inclusión

Los embajadores principalmente son líderes de la Planta, así como líderes conjuntos del Comité de DEI de cada Planta. Se enfocan en crear y sostener Comités en las Plantas y esfuerzos de DEI que estén alineados con el marco estratégico de DEI.

Los embajadores en las Plantas con un menor número de empleados trabajan directamente con el responsable de D&I para identificar maneras específicas en las que pueden apoyar y/o participar en los esfuerzos regionales de D&I, con base en el enfoque y las necesidades específicas de su Site y/o región.

Comité de los Grupos de Empleados

Está conformado por líderes de nuestros Grupos de Empleados (ERG, por sus siglas en inglés). Este Comité reúne a todos los Grupos de Empleados para compartir éxitos, las mejores prácticas, los recursos y las lecciones aprendidas. Estos grupos son específicos de Estados Unidos, ya que actualmente no existen en México.



México

Comité de México de Diversidad, Equidad e Inclusión

Este pequeño grupo de líderes (principalmente miembros del Country Council de México) trabaja para apoyar la postura y la estrategia global de DEI de Covestro, identificando maneras específicas de educar e involucrar a los líderes de negocio en este importante tema. El Comité está dirigido de manera conjunta por el Managing Director and Site Manager, por el Engagement and DEI Specialist, así como por el Head of Human Resources en México.

Embajadores de México de Diversidad, Equidad e Inclusión

Este grupo incluye a empleados de la Planta y las oficinas corporativas, quienes se han comprometido con el avance de DEI entre ambos Sites en México. Apoyados por el Engagement and DEI Specialist, los embajadores se enfocan principalmente en las oportunidades de capacitación y educación de DEI, la participación de los empleados con la comunidad y otros esfuerzos de DEI alineados al negocio en México.

Basarse en el pasado para dar forma al futuro



Mirando hacia el pasado, **Bruno Aparicio Ochoa** se da cuenta de que su fuerte compromiso con la diversidad y la inclusión se comenzó a formar en su infancia y se solidificó en los inicios de su carrera.

“Cuando era niño pensaba que era injusto que la cultura en México de ese momento significara que se esperaba que mis hermanas cocinaran, pero mis hermanos y yo no”, afirmó Bruno, 2nd Site Manager and TSME & Site Services Manager, Santa Clara, México. “Cuando comencé mi carrera, tuve gerentes que eran abiertamente irrespetuosos con sus empleados y favorecían a ciertas personas para su crecimiento y desarrollo. Ambas experiencias me impactaron”.

Ahora, siendo líder, Bruno cree que es responsable de crear un ambiente laboral justo, abierto e incluyente que sea rico en términos de diversidad y que involucre a todos los colaboradores en temas que tengan un impacto en ellos y en el negocio.

“Le digo a mi gente que somos parte de un movimiento para crear una cultura en la que todos tengan una oportunidad de crecimiento y participación”, afirmó. “En el pasado, por ejemplo, los empleados no eran incluidos en el desarrollo de estándares y procedimientos como ahora. Soy parte del equipo de liderazgo que asegura que sus voces sean escuchadas y que cada decisión sea transparente”.

Enfrentando los desafíos de DEI

Los desafíos de una operación de cambios 24/7 y una comunidad circundante con poca diversidad no han impedido que **Barbara Buck** haga avanzar DEI en la ubicación del Sur de Charleston, Virginia Occidental.



“Contratar a las mejores personas, haciéndolas felices y sentirse bienvenidas, y lograr que quieran seguir trabajando en nuestra Planta está en el centro de nuestra visión de DEI”, afirmó Barbara, la mánager de la Planta. “Nuestro desafío es encontrar los canales para educar e involucrar a nuestros empleados en DEI. Más del 50% de nuestros 105 empleados trabajan en turnos rotativos de 12 horas, y pocas veces se topan con compañeros fuera de su grupo de trabajo”.

El liderazgo de la ubicación, el Comité de DEI y el embajador de DEI están implementando actividades y programas que llegan a todos los turnos y grupos de trabajo. Los mensajes de DEI se incluyen en boletines trimestrales y, algunas veces, en reuniones de seguridad diaria que se llevan a cabo antes de cada turno. Los eventos de Almuerzo y Aprendizaje de DEI, originalmente programados para 2020, aún se tienen planeados para cuando sea seguro llevar a cabo eventos de manera física. Además, el sitio está buscando establecer Grupos de Empleados que se alineen con los intereses de los empleados.

“También estamos intentando superar la falta de diversidad en el grupo de talentos de la región, enfocándonos en la siguiente generación”, afirmó Barbara. “Al llevar a cabo actividades de i3 STEM en escuelas locales y ayudando a un centro comunitario local con su programa extracurricular, esperamos obtener en el futuro una fuerza laboral más diversa, interesada en la fabricación”.

Valorar, respetar y actuar... Deliberadamente



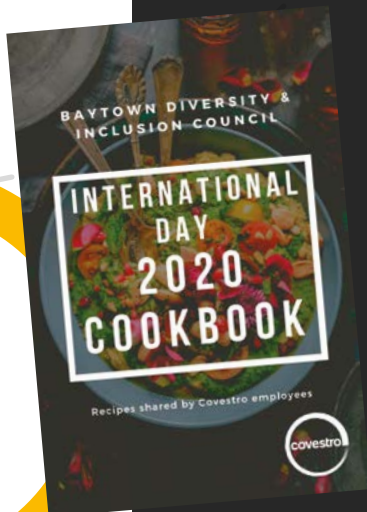
El compromiso de **Craig Graybill's** con la diversidad y la inclusión proviene, en parte, de su propia experiencia como un niño estadounidense viviendo en Roma, Italia.

“Me sentí como un extraño durante un tiempo hasta que finalmente fui aceptado por mis compañeros”, afirmó Craig, Vice President and General Manager, New Martinsville, Virginia Occidental. “Cuando mi familia regresó a los Estados Unidos, me volví a sentir como un extraño. Esa experiencia temprana me influyó para respetar, valorar y aceptar a otros que son diferentes a mí. Hoy en día, una gran parte de mi inspiración viene de la diversidad de mi familia y de mis amigos”.

Siendo un fuerte partidario de la diversidad y la inclusión en su vida profesional, Craig entiende los beneficios comerciales de atraer talentos diversos y hacer que cada persona se sienta valorada, aceptada y escuchada una vez que está a bordo. Craig fomentó la formación de un Comité de diversidad e inclusión en su ubicación, y forma equipos diversos para proporcionar diversidad de pensamiento e inspiración en cada desafío u oportunidad.

“Creo que cada persona debe ser un agente de cambio que está dispuesto a sobresalir y no seguir la corriente si algo no es correcto”, afirmó. “Si quieres que suceda un cambio, debes actuar de forma deliberada”.

Una receta para la conexión



Celebrar la riqueza y diversidad del patrimonio étnico de los colaboradores de Covestro es una tradición anual que ni la pandemia de la COVID pudo detener.

Para el evento virtual del Día Internacional 2020, el Comité de Diversidad e Inclusión de Baytown invitó a empleados y contratistas de América del Norte y del Sur a aprender acerca de la gastronomía y la cultura de China, Alemania, Grecia, India, Marruecos y España, lo cual fue presentado por los empleados. Demostraciones de cocina en video, conversaciones abiertas y un juego de trivia complementaron las actividades del día.

Casi 100 personas asistieron a cada una de las cuatro sesiones, las cuales ofrecieron a los asistentes múltiples oportunidades para descubrir nuevos destinos para explorar, compartir datos y recetas, e interactuar con compañeros a quienes no habían visto o con quienes no habían hablado en meses.

“La comida siempre ha sido una gran parte del Día Internacional de Baytown, y no queríamos perder ese aspecto en el evento virtual”, afirmó **Sky Cantrell**, process control technology engineering trainee y una organizadora del evento. “Antes del evento, alentamos a los empleados a que presentaran recetas, historias, imágenes y consejos de viaje. Convertimos todo esto en un libro de cocina electrónico al cual pudieran acceder y el cual pudieran disfrutar colegas y contratistas”.

Y añadió: “el Día Internacional siempre ha conectado a personas de diferentes departamentos, funciones y ubicaciones. Este evento tuvo una importancia aún mayor este año, ya que la gente se sentía desconectada y hacía falta esa sensación de comunidad”.





Estrategia

Cómo llegaremos ahí

Nuestra estrategia mundial de DEI se basa en nuestra visión y en nuestros valores, alineados con nuestros objetivos de negocio y vinculados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas.

Las principales áreas de enfoque de la estrategia –colegas, empresa y comunidad–, combinadas con un liderazgo factible, son esenciales para el éxito del desarrollo de una cultura de DEI.



Colegas

Construir, involucrar, y desarrollar una fuerza laboral fuerte y diversa.



Compañía

Establecer un ambiente laboral incluyente y de apoyo, y una cultura para todos.



Comunidad

Desarrollar relaciones genuinas y expandir las oportunidades para lograr los objetivos comerciales a través del compromiso de la comunidad, la diversidad de proveedores y las interacciones con los clientes.



Escuchar todas las voces

Las voces estridentes siempre son escuchadas. Son las voces suaves las que a menudo pasan desapercibidas.



“Como líder, soy responsable de asegurar que cada voz sea escuchada y que cada persona reciba un trato justo y equitativo”, afirmó **Christine Bryant**, senior vice president, Polyurethanes, North America. “Cuando todos tienen una oportunidad de contribuir con la conversación, hay más oportunidades para la diversidad de pensamiento”.

De acuerdo con Christine, el primer paso es un entendimiento más profundo de la diversidad y lo que significa ser parte de un grupo subrepresentado o marginado. Un objetivo de 2020 para su equipo de liderazgo fue lograr este entendimiento, con presentaciones de muchos de los Grupos de Empleados de Covestro fungiendo como el punto de partida.

Un segundo objetivo se enfocó en escuchar e incrementar la participación bilateral con colaboradores, muchos de los cuales estaban físicamente distantes debido a la COVID. Reuniones semanales con sesiones de preguntas y respuestas, charlas, mesas redondas y otras actividades generadoras de conversaciones expandieron las líneas de comunicación.

“Una vez que todos comenzamos a escuchar de manera activa a los demás, tomamos mejores decisiones comerciales”, afirmó Christine. “También creo que progresamos al crear un ambiente en donde todos se sintieran cómodos alzando la voz cuando sintieran que algo no era justo, sabiendo que sus voces serían escuchadas”.

Una perspectiva externa

Cuando **Iván Castillo** regresó a Covestro México para dirigir el segmento de Recubrimientos, Adhesivos y Especialidades después de trabajar en otra industria, tenía una meta clara...

"Quería crear un equipo que reflejara diferentes edades, experiencias, perspectivas, géneros, etnias, y más", afirmó. "También aprendí a través de mi propia experiencia que las personas que vienen de una industria diferente a la tuya traen perspectivas que te permiten obtener ventajas comerciales en nuevas industrias y aplicaciones".



Él cree que la diversidad de edad también ofrece oportunidades significativas.

"Tenemos a personas que han trabajado para nuestra empresa durante 25 años y otras que han estado aquí menos de un año", afirmó Iván.

"Cada generación tiene conocimiento, experiencia y maneras diferentes de trabajar. Esas diferencias proporcionan oportunidades de aprendizaje para cada uno de nosotros, las cuales harán a nuestra empresa más fuerte".

Tener una fuerza laboral diversa es una parte de la ecuación.

"Todos se deben sentir incluidos y respetados de manera que se sientan cómodos para compartir sus ideas y opiniones", afirmó.

"También necesitamos proporcionar más oportunidades que dependan únicamente de las habilidades y capacidades de una persona. Como compañía, somos fuertes en diversidad e inclusión, pero también debemos reconocer que tenemos espacio para mejorar".

Predicar con el ejemplo de DEI



Cuando se trata de DEI, **Isaura de la Fuente** cree que los líderes deben predicar con el ejemplo.

“Nuestros líderes necesitan entender, adoptar y modelar todos los aspectos de la diversidad y la inclusión de manera que puedan fomentarlas en sus equipos y con sus compañeros”, afirmó Isaura, head of Polyurethanes, Covestro Mexico. “Si hablas, pero no actúas en consecuencia, no tiene sentido”.

Su visión siempre es valorar las diferencias entre individuos, lo que él siente que lleva a la inclusión, y dar a cada persona oportunidades y recursos iguales.

“Cuando comienzas a incluir opiniones y maneras diferentes de ver las cosas, obtienes un grupo muy innovador”, afirmó Isaura. “El camino hacia lograr las metas comerciales siempre es mejor cuando fomentas la innovación”.

Él predica con el ejemplo. Las mujeres normalmente no eran consideradas buenas candidatas para puestos de servicios comerciales o técnicos, debido a la cultura histórica de machismo del área. Isaura no estaba de acuerdo con esto y triunfó al construir un conducto de talentos diversos, lo que dio como resultado un incremento significativo de mujeres en estos puestos.

“Nuestros esfuerzos están ayudando a atraer y conservar talento calificado, especialmente *millennials*, quienes buscan flexibilidad y transparencia”, afirmó. “Una vez que ven nuestros esfuerzos de inclusión y diversidad, quieren trabajar para Covestro”.

La diversidad da potencia al equipo

Proporcionar oportunidades justas y trabajar para eliminar el prejuicio inconsciente individual y colectivo, son dos compromisos en los que está trabajando **Iván Escalante** de manera continua en su unidad de negocio.



“Durante décadas, nuestra industria estuvo conformada por hombres con un grado de ingeniería”, afirmó Iván Escalante, head of Polycarbonates Mexico. “Mi meta para cada posición abierta es encontrar al candidato con las mejores habilidades y competencias, independientemente de su género, su edad, su nivel educativo y sus antecedentes. Por ejemplo, cuando un miembro con experiencia de mi equipo en Brasil se retiraba, promovimos a una mujer en el cargo. Ella ahora dirige ese segmento y es un ejemplo para otras mujeres para visibilizar que existen oportunidades para ellas”.

Hoy en día, aproximadamente el 40% de los puestos del equipo de Iván son dirigidos por mujeres, quienes fueron elegidas no debido a su género, sino porque eran las mejores candidatas. También hay diversidad de edad, nivel educativo, antecedentes, experiencia y más.

“El poder del equipo cobra vida cuando tenemos diferentes puntos de vista, lo que nos permite ver las cosas desde ángulos diferentes”, afirmó. “Todos podemos hacer a la compañía y a nosotros mismos mejores, si tenemos mentes abiertas y estamos libres de prejuicios inconscientes, lo cual podría ocasionar que dejemos pasar oportunidades”.

Una manera natural de operar



La visión de **Aleta Richards** para DEI es clara.

“Si creas una cultura en donde cada voz es escuchada, cada persona es respetada, cada individuo se siente incluido, y las políticas y las prácticas son equitativas, entonces ya no tendrás que preocuparte por DEI”, afirmó Aleta, senior vice president, Coatings, Adhesives & Specialties. “Necesitamos arraigar la diversidad y la inclusión en nuestra cultura como se ha arraigado la seguridad. Simplemente se convierte en una manera natural de operar”.

Para progresar en esta trayectoria, Aleta hace a su equipo de liderazgo responsable de demostrar los comportamientos que se esperan de cada colega. Encuestas trimestrales, diálogos personales, grupos de talentos diversos y otras iniciativas están ayudando a que el negocio adquiera y conserve talento que es diverso en edad, raza, habilidades, género, identidad sexual, experiencia, patrimonio étnico y más.

“Tenemos a uno de los equipos de liderazgo más diversos dentro de Covestro a nivel mundial, y los resultados de nuestras encuestas de participación de los empleados han sido muy positivos a pesar de una reorganización en el segmento en 2019”, afirmó Aleta. “Nuestros equipos están trabajando bien juntos, y hay un aumento de confianza, respeto y comunicación entre los colegas. Esto me indica que estamos enfocados en las cosas correctas”.

Un mejor lugar a través de DEI

Después de ser nombrada senior vice president and global head of Electronics, Electrical and Appliances en 2018, **Lily Wang** viajó por el mundo para reunirse con 20 clientes clave. En cada una de las reuniones, fue la única mujer y la única asiática.



“La reacción de los clientes cambió de una sorpresa inicial, a realmente apreciar la cultura incluyente y diversa de Covestro”, afirmó Lily. “Desde una perspectiva comercial, esto añadió valor a la marca Covestro, posicionándonos como un verdadero actor global en nuestra industria. También motivó a estos clientes para alinearse de manera más cercana con nosotros”.

Esta experiencia reforzó su visión de crear una fuerza laboral y una cultura diversa, incluyente e innovadora para llevar a la compañía a que sea un mejor lugar para empleados y clientes.

“Mi objetivo personal es ser un ejemplo a seguir, respetando las diferencias, siendo justa y de mente abierta, y demostrando compasión”, afirmó. “El objetivo para mi equipo es crear una cultura de respeto y confianza, en donde cada persona se sienta segura, respete las diferencias, y tenga el valor de alzar la voz. Si logramos esto en la empresa, tendremos la agilidad necesaria para entender mejor y adaptarnos a las necesidades del cliente”.

Existen desafíos que hay que superar. Tener empleados y clientes ubicados en todo el mundo genera una complejidad cultural. La responsabilidad y el compromiso individual y una comunicación transparente también son aspectos fundamentales para el éxito de Covestro. Lily cree que una cultura de DEI permitirá que la compañía haga que esto suceda.

“Estamos integrando una mentalidad de DEI en nuestras competencias de liderazgo para impulsar la mejora, y nos estamos haciendo más transparentes en cómo comunicamos los logros y los desafíos”, afirmó Lily. “También estamos empoderando a nuestro Comité de Diversidad, Equidad e Inclusión para involucrar a nuestros líderes, gerentes y colaboradores”.

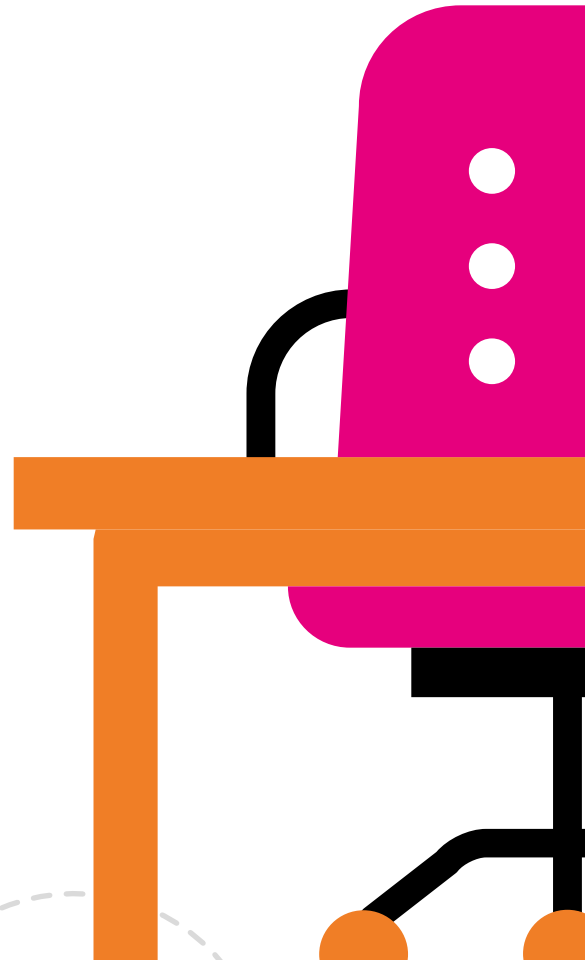
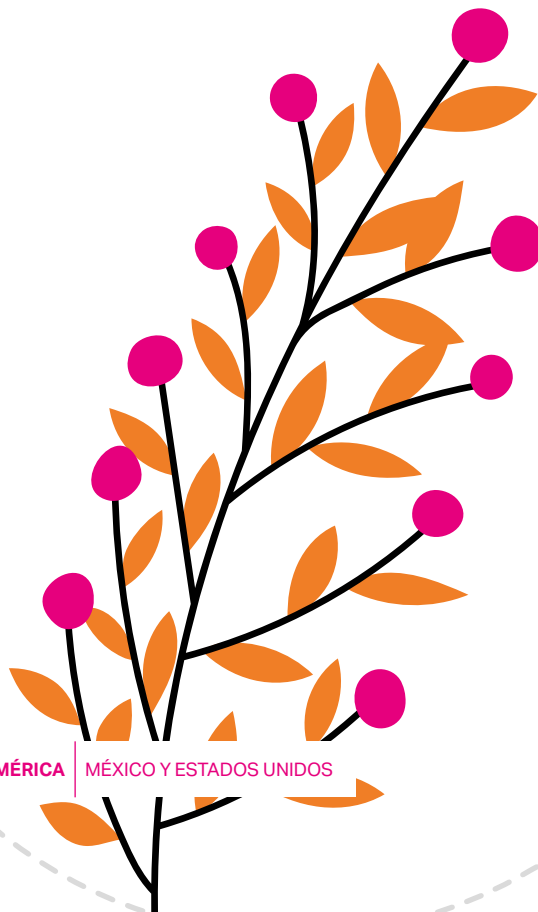
Colegas

AMPLIANDO NUESTRO ESPECTRO

Construir, involucrar y desarrollar
una fuerza laboral fuerte y diversa.

El conocimiento, las ideas, las culturas y las experiencias únicas de nuestros colegas hacen a Covestro –y al mundo– un lugar mejor para vivir. Nuestro éxito, individualmente y como compañía, se basa en encontrar, desarrollar y celebrar estas diferencias.

Mediante nuestros esfuerzos de contratación, buscamos de manera activa a personas que se vean, actúen y piensen de manera diferente, pero que compartan valores en común. Nos esforzamos por escuchar a las voces “estridentes” y a las bajas de igual manera, y las apoyamos con objetivos, intereses y culturas similares a través de nuestros Grupos de Empleados.



Un imperativo comercial

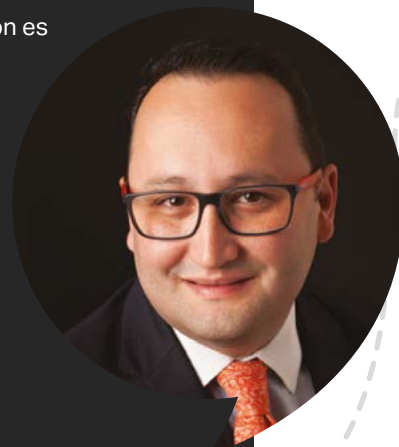
Para **Antonio Bello**, la inclusión es un imperativo comercial.

Él cree que el reto más grande para la inclusión es la apatía, en donde las personas ignoran, niegan, o simplemente no están conscientes de que los colegas no están siendo escuchados o apreciados.

“Si entendemos que cada uno de nosotros somos diferentes y nos abrimos a estas diferencias, sería magnífico”, afirmó. “Ese trabajo comienza con los líderes, quienes deben estar comprometidos con e involucrados en una cultura incluyente. Estos líderes actúan cuando ven que algo está mal y aseguran que cada voz sea escuchada. Ellos predicán con el ejemplo”.

Él cree que Covestro México está en las primeras etapas de la trayectoria hacia la inclusión.

“Aún no somos un modelo a seguir para la inclusión, pero estamos creando una base sólida en la cual crear esta cultura”, afirmó. “Estamos educando a nuestra gente acerca de que esto no es una iniciativa del mes, sino algo que será una piedra angular para nuestra compañía. Si nos mantenemos por este camino, dentro de unos años seremos un modelo a seguir para muchas compañías”.



Una responsabilidad compartida



Katherine McEvilly quiere un lugar en donde los colegas puedan ser ellos mismos y no tengan que dejar una parte de su identidad en la puerta cuando vienen a trabajar. Lograr esta inclusión es una responsabilidad compartida.

“Covestro ciertamente debe asegurar que sus políticas, procesos y acciones generen y refuercen un terreno de igualdad para todos, pero la equidad y la inclusión no son solo responsabilidad de la compañía, del liderazgo o de un departamento”, afirmó Katherine, vice president and head of Human Resources, U.S. “Cada uno de nosotros debemos buscar diversas perspectivas y escuchar opiniones y aportaciones de aquellos con características diferentes a las nuestras”.

Hacer que cada uno asuma la responsabilidad de la equidad y la inclusión puede ser desafiante.

“Esto se trata de asegurarse de que tratemos a todos con justicia e igualdad, y nadie puede decir que no desea eso”, afirmó.

Los sencillos pasos incluyen abrir reuniones para personas con diferentes opiniones y formar paneles de entrevistas con una representación amplia. Es necesario escuchar todas las contribuciones, y nunca se deben hacer suposiciones acerca de la gente.

“La equidad y la inclusión no solo es algo lindo” afirmó Katherine. “Son la base de una cultura que debemos cultivar para tener éxito como personas y como compañía”.

Conexión y validación

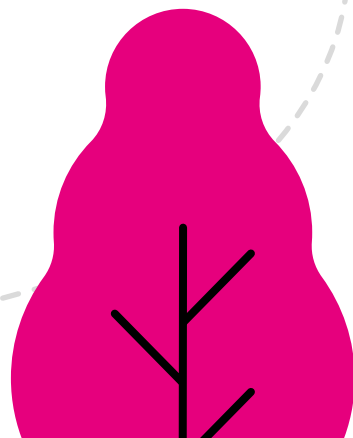
Al regresar a su ciudad natal de Pittsburgh, Pensilvania, después de años fuera, **Aaron Lockhart** tuvo dos pensamientos iniciales. Parecía que había muy pocos líderes y profesionales afroamericanos en el área, y necesitaba conectarse con ellos.



“Como parte de una minoría, mis referencias culturales son muy diferentes a las de la mayoría”, afirmó Aaron, head of Industrial Coatings, North America. “Debía hacer un esfuerzo adicional para comunicarme de una manera que sea aceptable y similar a la de mis colegas para integrarme y superar las barreras de una relación más profunda”.

Aaron se convirtió en 2020 en un miembro de la [Academia de Liderazgo Ejecutivo](#), la cual es patrocinada en parte por Covestro y coordinada por la Iniciativa de Liderazgo Avanzado en asociación con la Universidad Carnegie Mellon. Este programa de desarrollo ejecutivo ofrece las herramientas, la exposición y la capacitación necesaria para preparar a afroamericanos en la región de Pittsburgh para contribuir con sus organizaciones y su comunidad en los niveles más elevados.

“Este programa me demostró que algunas cosas que reconocí y a las que me adapté de manera temprana en mi carrera eran reales”, afirmó Aaron. “También me enseñó que debo ser un agente de cambio activo, y que necesito tomar un enfoque intencional e intensivo para gestionar mi carrera. Tal vez el mayor valor del programa era conocer a otros profesionales afroamericanos en la región. Esto me dio una fuerte sensación de no estar solo y realmente me animó a seguir adelante”.



Contratación

LANZANDO UNA RED MÁS AMPLIA

Durante un desafiante 2020, nuestros equipos de Adquisición de Talento se adaptaron a nuevas formas de contratación. Los equipos llevaron a cabo con éxito entrevistas de manera virtual y también participaron en ferias profesionales virtuales, y en otros eventos de divulgación con socios internos y externos.

Contratación en Estados Unidos

Organizaciones de Minoría / Mujeres

En febrero de 2020, nos asociamos con el capítulo de Pittsburgh de la Liga Urbana de Profesionales Jóvenes (ULYP, por sus siglas en inglés) para celebrar el 18º aniversario de la organización.

El equipo de Adquisición de Talento, junto con otros empleados de Recursos Humanos, así como ingenieros de Covestro, se asociaron con la Sociedad Nacional de Ingenieros Negros (NSBE, por sus siglas en inglés) de la Región Sudoeste –Sección Colegiada para un evento de simulación de entrevistas. El evento ayudó a estudiantes a perfeccionar sus habilidades de entrevista y a obtener una valiosa retroalimentación de los profesionales de Covestro. También nos dio la oportunidad de compartir información acerca de nuestra compañía y de la #VidaEnCovestro.

Asociaciones de Grupos de Empleados

En diciembre de 2020, el equipo llevó a cabo su segunda Cumbre de Estrategia de Contratación / Grupos de Empleados para compartir ideas sobre cómo atraer talentos a la organización y construir una cartera para el futuro.

Los Grupos de Empleados de Covestro son un contribuidor valioso para nuestra continua estrategia de contratación de DEI. Este foro nos permitió escucharlos directamente acerca de cómo compartir de mejor manera cómo es la #VidaEnCovestro en sus redes.



Acercamiento a la Discapacidad

Creemos en el valor de incrementar el acceso a las oportunidades y de continuar comprometidos con la contratación de personas con discapacidades.

En honor del 75º Aniversario del mes de la Atención Nacional al Empleo de los Discapacitados, el equipo de Contratación participó en una feria profesional virtual organizada por la Asociación Estadounidense de Personas con Discapacidades. El evento nos proporcionó una oportunidad única para conectarnos con personas con discapacidades en búsqueda de empleo potencial para promover nuestra compañía, misión, estrategias y posiciones abiertas para estudiantes universitarios y de bachillerato.

Continuamos nuestra asociación con Bender Consulting Services, el cual proporciona experiencia de empleo a personas con discapacidad en las áreas de contratación, orientación en el lugar de trabajo, planeación estratégica, capacitación y accesibilidad digital.

También somos participantes de Bender Leadership Academy, la cual ayuda a estudiantes de edad escolar a construir las habilidades y competencias necesarias para la transición de la escuela al trabajo, cubrir las expectativas de los empleadores y desarrollar un camino profesional a largo plazo. Desde noviembre de 2020 hasta abril de 2021, participamos en seis sesiones virtuales en las que se discutieron temas de tutoría, desarrollo profesional, capacitación de liderazgo y oportunidades de compromiso cívico para preparar a los estudiantes para su futuro.

Militar

En honor del Día de Veteranos, el equipo de Adquisición de Talento lanzó una campaña interna y externa llamada "Celebración de los Veteranos de Covestro", para reconocer todo lo que nuestros veteranos han hecho para hacer nuestras vidas mejores, nuestro mundo más seguro y un futuro mejor. La serie permitió a nuestros veteranos compartir cómo su experiencia militar dio forma a sus vidas o ayudó en su carrera en Covestro.

Contratación en México

La pandemia también tuvo un impacto en las actividades de contratación en Covestro México. **Montserrat Lazos**, Talent Attraction Specialist, proporciona su percepción personal de 2020.

“ Los casi cinco años que he estado con Covestro han sido altamente desafiantes y enriquecedores. Me uní a la compañía a principios de 2016 como pasante de RH en México, cuando tenía 21 años de edad. Ahora estoy en Atracción de Talento, en donde soy responsable de los procesos de contratación en México.

No podría estar más feliz por ser parte de esta gran compañía, la cual me ha permitido crecer de manera profesional y personal. Covestro me ha enseñado mucho y me ha permitido conocer a personas maravillosas a quienes hoy considero mis amigos.

Los desafíos a los que nos enfrentamos en 2020 llegaron incluso antes de la pandemia. Anteriormente manejábamos la contratación en México a través de cazatalentos, pero las reducciones en costos eliminaron nuestro uso de estos servicios. Ahora manejamos las búsquedas de candidatos de manera interna, con bolsas de trabajo y acuerdos con universidades que fungen como nuestro medio más importante para lograr el éxito en la contratación.

Con el inicio de la pandemia, tuvimos que acelerar la migración de nuestros procesos de contratación de un formato personal a uno virtual para asegurar la continuidad del negocio. Al hacer esto, sucedió algo realmente positivo. Me di cuenta de que cada persona involucrada en las entrevistas era empática, valoraba las diferentes circunstancias en las que las personas se encontraban, y entendían que la situación de una persona no es la misma situación de otra persona.

La pandemia de la COVID-19 nos dio el impulso que necesitábamos para transformarnos en una compañía digital y comenzar a migrar a tecnologías y métodos

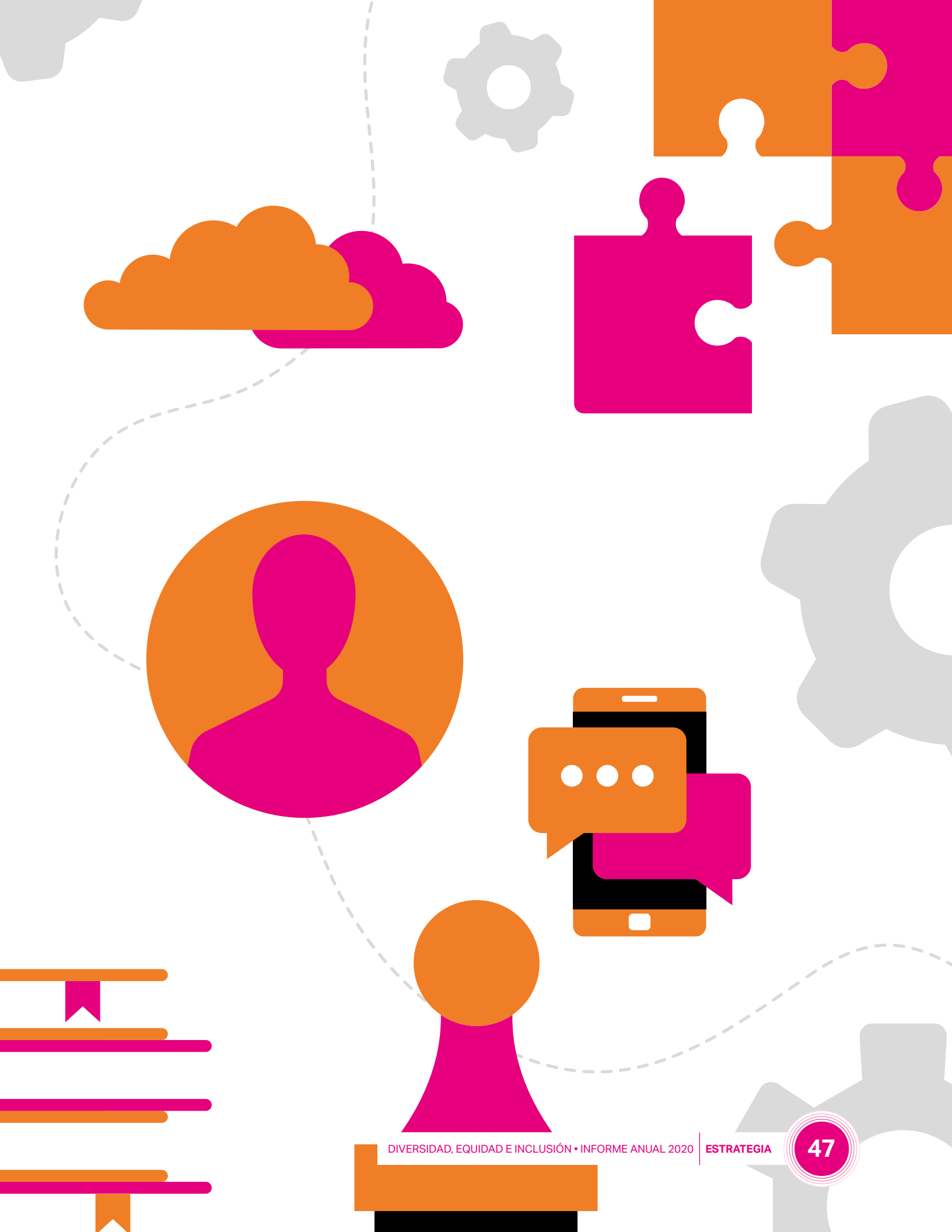
de trabajo nuevos para cumplir con los requerimientos sanitarios, entre otros. Creo que es una oportunidad que surgió y la cual debemos aprovechar para avanzar al paso siguiente.

Uno de los proyectos que implementaremos en 2021 es digitalizar por completo el proceso del 'assessment center', ya que la nueva normalidad de trabajo remoto y desde nuestros hogares está beneficiando a nuestros colaboradores. Por ejemplo, yo me pude adaptar perfectamente a trabajar desde casa porque mi trabajo y mis responsabilidades no cambiaron. Lo que cambió y mejoró fue mi calidad de vida. Antes de la pandemia, me despertaba a las 5:30 a.m. para salir de casa a tiempo y no encontrar tránsito pesado para llegar a la Planta o a la oficina. Si me quedaba atorada en el tráfico, me tomaría una hora para llegar o regresar a casa desde el trabajo. Ahora, me puedo levantar a las 7:30 a.m. para comenzar a trabajar a las 8 a.m. Utilizo el tiempo que perdía en el traslado para continuar trabajando.

Esta situación definitivamente cambió nuestro modelo laboral y nos llevó de nuestras zonas de confort a buscar nuevas maneras de trabajar e innovar. Sin duda alguna, el 2021 será más desafiante, porque necesitamos transformarnos a nosotros mismos y a nuestro trabajo con base en lo que aprendimos en 2020.

Confío en que trabajando juntos, seremos una compañía más competitiva”.





Compañía

HACER QUE NUESTRAS VOCES SEAN ESCUCHADAS

Establecer un ambiente laboral incluyente y de apoyo,
y una cultura para todos.

La innovación crece con ideas frescas y diferentes puntos de vista. Debemos asegurar que todos los empleados sean escuchados y se sientan seguros al ser ellos mismos de manera auténtica, porque su lugar de trabajo es abierto, incluyente, de apoyo, justo y respetuoso.

Estamos construyendo esta cultura de DEI en una base de liderazgo, políticas y acciones. Nuestra política sobre discriminación, acoso y represalias, por ejemplo, incluye una tolerancia cero para comportamiento laboral inapropiado o no profesional.

Nuestro Equipo interdisciplinario de Compromiso con Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEO) respalda el proceso de presentación de informes de EEO, e identifica las maneras de basarse en esos requerimientos para evolucionar y alinearnos de forma más cercana con los esfuerzos de DEI de Covestro. Las áreas de enfoque incluyen un criterio de equipo para la presentación de informes de EEO, la demográfica de DEI, el desarrollo de las personas y las prácticas de contratación.

Un componente clave de un lugar de trabajo justo es nuestro compromiso con la igualdad salarial. Nuestra revisión formal de capital anual incluye un análisis por parte de un tercero independiente y la colaboración entre nuestros departamentos de Legal y Recursos Humanos.

También analizamos de manera periódica el capital interno como parte de nuestras actividades relacionadas con la compensación diaria. Para abordar cualquier desigualdad, tenemos un presupuesto salarial anual para propósitos de capital interno y externo, independiente de la consideración de mérito anual, promociones y otras acciones salariales.

Para fomentar el pensamiento no convencional y las ideas creativas, animamos a nuestros empleados a aventurarse más allá de su zona de confort, estableciendo relaciones entre las Unidades de Negocio las áreas de servicio, y todos los niveles laborales. Esperamos que nuestros líderes tengan las puertas abiertas y una mente abierta. También proporcionamos oportunidades para que los empleados compartan, conecten y aprecien nuestras diferencias.

Por ejemplo, todos los colegas de Covestro México cuentan con un código de vestimenta flexible que los alienta a usar ropa que exprese su individualidad, sin perder el toque profesional en el lugar de trabajo.

Parte de la inclusión es respetar el equilibrio entre la vida personal y laboral de nuestros colaboradores a través de beneficios que ofrecemos. Estos incluyen:



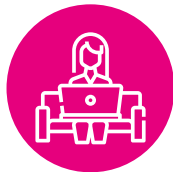
Horarios laborales escalonados y flexibles



Licencias por maternidad y paternidad remuneradas



Asistencia por adopción



Home office



Reembolso de matrícula



Reembolso de préstamos para estudiantes

Premiaciones

A continuación, se presentan algunos de los premios y reconocimientos que recibimos en 2020 por nuestros programas e iniciativas enfocados en DEI.

- Por tercer año consecutivo, fuimos nombrados como una de las 5 Súper Empresas (segundo lugar en el ranking general y número uno en DEI), por la Revista Expansión.
- Recibimos el Break Friendly Award de la Revista Expansión, el cual se otorga a compañías que fomentan un equilibrio entre la vida personal y laboral, así como el bienestar para sus empleados.
- Fuimos una de las Compañías Más Éticas (sexto lugar), por la revista Fortune y AMITAI.
- Fuimos finalistas en el Premio INcluye, el cual honra la excelencia en DEI.
- Obtuvimos el primer lugar del SparkPittsburgh 2020 Fit City Challenge.
- Fuimos uno de los Healthiest Employers® en Pittsburgh.

Un ejemplo de DEI en México

Más de 30 compañías que son miembros de la organización INcluye en México tienen dos cosas en común: todas son partidarias de DEI, y están dispuestas a aprender de los demás, compartiendo iniciativas, éxitos, fallas y lecciones aprendidas.

Siendo miembro desde 2016, Covestro México organizó la reunión bimestral de INcluye en septiembre de 2020 –de manera virtual, debido a la pandemia. Cada miembro del Comité de México de Diversidad, Equidad e Inclusión asistió a la reunión, compartiendo experiencias del lanzamiento de los programas, iniciativas y procesos enfocados en DEI.

“Todos los miembros de INcluye nos reconocieron públicamente por tener la presencia de todo el Comité, algo que nunca se había visto”,

afirmó **Marylú Villanueva**,

engagement and DEI specialist, Covestro Mexico. “Siendo una compañía con solo cinco años de experiencia con DEI en México, hemos logrado mucho y hemos tenido muchos éxitos. Esto nos llena de orgullo, y es por lo que somos reconocidos como uno de los mejores lugares para trabajar en México”.



Brindando por los logros en un año desafiante

La realidad del coronavirus en México: Muchos empleados están trabajando desde casa y otros continúan realizando sus actividades en la Planta Santa Clara, con una doble carga de trabajo. Todos están experimentando nuevas rutinas, con los niños estudiando desde casa y mascotas que necesitan atención. A pesar de las distracciones y el trabajo añadido, nuestros empleados en México llegaron al 100% de sus metas.

Para celebrar este logro, Covestro México organizó un Brindis de Fin de Año virtual y colorido para todos los empleados. Arturo Molina, Managing Director & Site Manager de Covestro México, dio inicio al evento reconociendo el esfuerzo significativo de cada empleado.

Doce empleados –Martín Arroyo, Daniel Cano, Sandra Arteaga, Manuel Garza, Salvador González, Emma Hernández, Marco Obregón, Jesús Chávez, Norma Ocaña, Nicolás Meza, Raúl Méndez y Paulina Robles– compartieron su mayor desafío de 2020, lo que aprendieron del desafío y sus deseos para 2021.

“Mis deseos de 2021 para Covestro son que podamos continuar siendo una familia con curiosidad de aprender, curiosidad para crecer y curiosidad para lograr nuestras

metas, porque, por primera vez, sé que la curiosidad no mató al gato, sino que se añadió a nuestra compañía”, afirmó Paulina Robles, de Planeación y Logística. Añadió, “que tengamos mucho coraje y trabajo siendo valientes no solo para ser un mejor ser humano, sino también para hacer de este mundo un lugar mejor. Y finalmente concluyó deseando: “que veamos el lado colorido de todo. Aunque este año fue gris, ¡Covestro nos enseñó que somos, y continuaremos siendo, una gran familia!”.

“Gracias Covestro, por la fortaleza y todo el apoyo que nos diste durante 2020 –este año inolvidable en nuestra historia”, afirmó Nicolás Meza, de Office Management. “Espero que 2021 llegue con gran alegría, mucha salud y nos llene de paz, de manera que la unión se manifieste diariamente en nuestras vidas”.

En un video emotivo mostrado durante el evento, ocho empleados agradecieron a Covestro por el apoyo que recibieron durante este difícil año ([ver el video](#)). El evento concluyó con el tradicional concurso de decoración de árboles de Navidad, el show de talentos ([ver el video](#)), y palabras de agradecimiento, así como deseos por parte de los miembros del Comité de DEI en México.

Comunidad

EXTENDIENDO NUESTRO COMPROMISO

Desarrollar relaciones genuinas y expandir las oportunidades para lograr los objetivos comerciales a través del compromiso de la comunidad, la diversidad de proveedores y las interacciones con los clientes.

Las comunidades en las que vivimos y trabajamos ofrecen recursos y experiencias para el avance de DEI. Al frente se encuentran organizaciones comunitarias que incrementan oportunidades para mujeres, personas con discapacidades, personas de color, veteranos y la comunidad LGBTQ. Nuestro compromiso con ellos toma muchas formas.

Responsabilidad social corporativa

Estados Unidos

Más del 40% del presupuesto en Norteamérica está alineado con DEI. Las organizaciones que hemos apoyado en 2020 incluyen: Pittsburgh Promise, Bay Area Homeless Shelter, Big Brothers & Big Sisters, Love Network, Blind Vision Rehabilitation Services, Homeless Children's Education Fund y Achieva.

Una de nuestras áreas de enfoque es combatir el hambre, y esta necesidad se exacerbó en 2020 debido a la pandemia. Para apoyar a las comunidades locales y disminuir la carga para las familias que tuvieron dificultades para llevar alimentos a sus mesas, donamos casi USD \$70,000 para 10 programas alimenticios en seis comunidades del sitio –Baytown, Texas; New Martinsville, Virginia Occidental; Newark, Ohio; Pittsburgh, Pensilvania; South Charleston, Virginia Occidental; y South Deerfield, Massachusetts.

Alentamos a nuestros empleados a ser voluntarios en sus comunidades mediante dos días pagados de tiempo de voluntariado al año y nuestro apoyo al programa de voluntariado SkillShare, el cual es parte del Centro de Covestro para el Compromiso de la Comunidad (CCCE) en la Universidad Robert Morris.

Impulsamos a nuestros líderes a servir en consejos y comités de organizaciones comunitarias; cultivamos esto mediante el Programa BoardsWork! del CCCE. Uno de nuestros líderes es el copresidente del Gabinete de Impacto de United Way del Sudoeste de Pensilvania. Los miembros del gabinete administran el dinero que no está designado para una caridad específica, enfocándose en la justicia social y económica para niños, familias, personas con discapacidad, y personas mayores.

México

A pesar de la numerosa población de México, y de que el 7.4% de sus ciudadanos viven en pobreza extrema, no se llevan a cabo, ni se reconocen extensivamente actividades filantrópicas en la cultura mexicana. En este contexto, estamos implementando una estrategia de responsabilidad social empresarial (RSE) que se basa en tres pilares –seguridad, ciencia y tecnología, y compromiso comunitario.

La mayoría de nuestras actividades de RSE se centran en Ecatepec, en donde se ubica nuestra Planta de producción. Ecatepec es uno de los municipios más poblados en México, y también tiene uno de los promedios más elevados de personas que viven en pobreza extrema.

En años recientes, hemos proporcionado apoyo tanto monetario, como no monetario para casas hogar, orfanatos, comedores comunitarios y escuelas. Hemos organizado actividades de voluntariado para nuestros colegas para que ayuden a fomentar una cultura de “dar”,

dentro y fuera de nuestra compañía, y hemos desarrollado alianzas estratégicas con el gobierno local para fomentar las actividades e iniciativas de desarrollo comunitario. También estamos trabajando con organizaciones sin fines de lucro, tales como [greenlight for girls](#).

La pandemia nos obligó a replantear nuestro enfoque de actividades de RSE en México, enfocándonos en asociaciones que incluyen proyectos digitales. Por ejemplo, participamos en la cuarta edición del Festival Churumbela, el cual llevó cultura y ciencia a niños y jóvenes en un entorno virtual. El objetivo del festival fue educar a los participantes acerca de la ciencia y la química de una forma divertida y fácil de entender.

También entregamos becas a 32 estudiantes en situación vulnerable de secundaria, preparatoria y universidad durante el año. A través las becas, cada estudiante también tuvo sesiones semanales de tutoría y otros apoyos académicos. Cada beneficiario también estuvo involucrado en actividades de voluntariado.



Servicio a los demás

Aunque la pandemia limitó nuestra capacidad de ofrecer actividades específicas de voluntariado, los colegas de Covestro México continuaron siendo voluntarios bajo su propia iniciativa. A continuación, se presentan algunas de sus historias.



“ Siempre existe una necesidad de ayudar a las personas vulnerables que apoyamos. Como resultado de la pandemia global, esa ayuda es menor, aunque la necesidad incrementa. Ha sido muy gratificante continuar siendo ese apoyo para quienes no cuentan con las cosas más básicas. Estoy realmente convencida de que este tipo de actividades son una de las cosas más valiosas en la vida”.

Mireya Ruiz
HEAD OF CREDIT & COLLECTIONS
INTERNATIONAL TRADE COMPLIANCE

“ Al inicio de la pandemia recolecté fondos para entregar a las personas que perdieron sus trabajos. He sido donante de sangre, y cada año he ayudado a entregar almuerzos, café y galletas a las familias de las personas que están en hospitales, y donas para el personal médico. Es muy gratificante trabajar con personas que contribuyen con tiempo, dinero, esfuerzo y afecto a través de este tipo de proyectos. Creo fielmente que, si todos hiciéramos actividades de voluntariado, éste sería un mundo mejor”.

Edna Paola Bustos
BUSINESS SUPPORT ASSISTANT
OFFICE MANAGEMENT



“ Me considero a mí misma como una persona muy afortunada, y estoy agradecida por mi vida. Para mí, una de las formas de expresar gratitud es sirviendo a otros –compartiendo con otros todo lo mejor que pueda, ya sea mediante palabras, tiempo o acciones. El voluntariado es una de las maneras de compartir todo lo bueno. En mi experiencia, es una de las satisfacciones más grandes”.

María Eugenia Burgos
DIRECTION ASSISTANT
POLYURETHANES

Asuntos Gubernamentales

Nuestro equipo de Asuntos Gubernamentales en Estados Unidos y México trabaja para impulsar los principios de DEI dentro de la industria y el gobierno.

En 2020, nuestro equipo de Estados Unidos ofreció a ejecutivos senior de Covestro servir en puestos de liderazgo dentro de la Asociación de Fabricantes de Virginia Occidental (WVMA, por sus siglas en inglés) y el Consejo Estadounidense de Química (ACC, por sus siglas en inglés). Barbara Buck, Líder de Planta en South

Charleston, Virginia Occidental, fue nombrada como la primera presidenta mujer del consejo de WVMA. El ACC nombró a Christine Bryant, senior vice president, Polyurethanes, Norteamérica, como vicepresidenta del Comité Operativo de la División de Plásticos.

El equipo de Estados Unidos también trabajó con CovestroPAC para desarrollar criterios que incorporen las inquietudes de DEI de manera más directa en las decisiones de apoyo o contribuciones monetarias.

Compromisos, Afiliaciones y Asociaciones

Para extender nuestra influencia sobre y el entendimiento de DEI, buscamos compromisos, y afiliaciones con asociaciones de la industria, organizaciones no gubernamentales y otros grupos que están comprometidos con abordar el tema. En 2020, buscamos de manera específica oportunidades para abordar la injusticia racial.

Los siguientes son ejemplos de nuestros compromisos, afiliaciones y asociaciones.

Asociaciones de la Industria

A través de nuestra afiliación en la Sociedad Estadounidense de Química, el Consejo Estadounidense de Química, el Instituto Estadounidense de Ingenieros Químicos, la Asociación Nacional de Fabricantes y el Instituto de Fabricación, estamos apoyando las iniciativas de DEI dirigidas por la industria.

En 2020, por ejemplo, nos comprometimos con apoyar a la Sociedad Estadounidense de Química con programas e iniciativas que impulsan el progreso de DEI. El financiamiento proporcionado apoyará al proyecto ACS Bridge Project para incrementar el número de grados de doctorado en ciencia química, otorgados a estudiantes de una minoría subrepresentada.

También trabajamos para hacer avanzar DEI mediante afiliaciones en asociaciones regionales y locales en las comunidades en las que operamos.

Declaración Universal de los Derechos Humanos

Apoyamos la declaración de la Organización de las Naciones Unidas y otras más reconocidas a nivel mundial, como la Declaración Tripartita de Principios relacionados con Empresas Multinacionales y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo y los Lineamientos para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos.

Objetivos de Desarrollo Sostenible ONU

Apoyamos el logro de estos 17 objetivos, los cuales se enfocan en finalizar todo tipo de pobreza, luchar contra la desigualdad y combatir el cambio climático.

Pacto Mundial de la ONU

Estamos formalmente comprometidos con los 10 principios del Pacto con relación a derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción desde el primer día de la fundación de Covestro.

Empoderamiento de las Mujeres ONU

Somos un signatario de estos principios, los cuales se enfocan en promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, en los entornos de negocios y en la comunidad.

Bidwell Training Center

Hace aproximadamente 30 años, el [Bidwell Training Center](#) (BTC) desarrolló su programa de Técnico de Laboratorio Químico con el apoyo de Bayer, predecesor de Covestro. Los estudiantes en el programa de 13 meses de duración no pagan colegiatura y obtienen un grado de asociado al finalizar dicho programa.

Continuamos siendo un fuerte soporte del programa mediante financiamiento, pasantías y oportunidades profesionales. Dos de nuestros 77 empleados –pasados y actuales–, quienes se graduaron del programa, comparten su experiencia.

Derick Henderson

SALES OPERATIONS/INSIDE SALES
ACCOUNT MANAGER

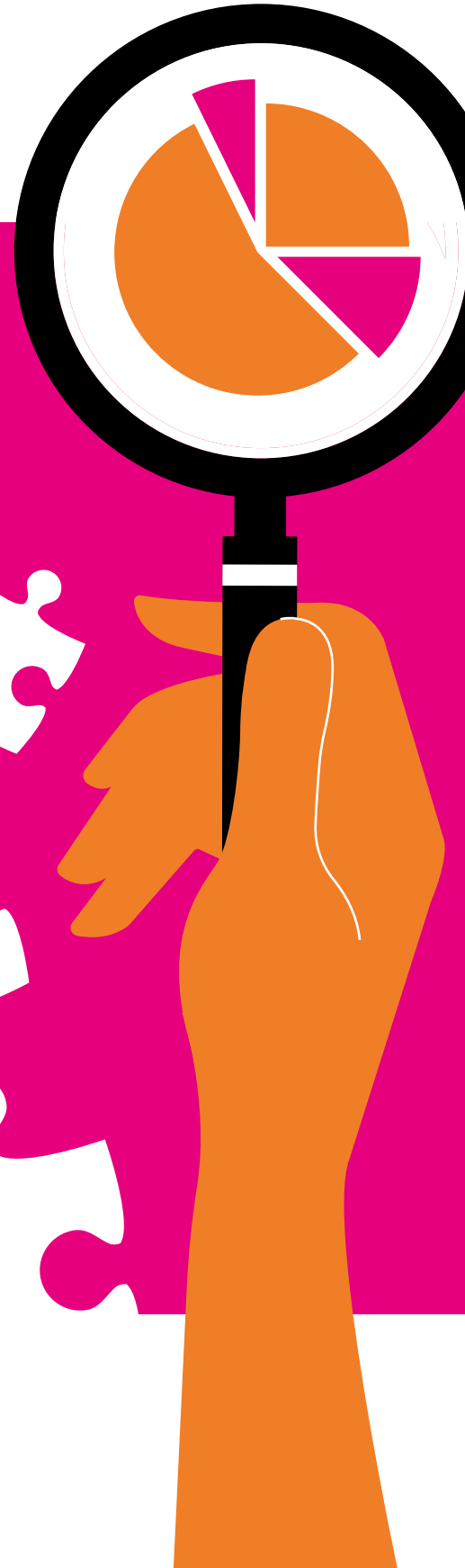


Después de entrar a la fuerza laboral como recaudador de deudas, pronto me di cuenta de que no lograría mis metas profesionales, ni financieras con un grado de educación preparatoria.

Mis padres estaban buscando becas escolares para mi hermano menor cuando se encontraron con BTC. Investigué más y decidí postularme para el Programa de Técnico de Laboratorio Químico. Debido a que era el programa más desafiante, imaginé que sería el más gratificante. Siempre me había sentido interesado por la ciencia.

Para la pasantía requerida de dos meses al final del programa, trabajé de manera directa con un químico de Covestro. La pasantía finalizó un viernes, y el director del departamento me preguntó si me gustaría regresar el lunes como un empleado temporal de tiempo completo. Unos cuantos meses más tarde, en enero de 2000, me convertí en un empleado permanente.

BTC proporciona a personas de todas las edades, contexto y experiencias de vida y una oportunidad para comenzar o reiniciar sus carreras. Siento que para mí, el cielo es el límite en Covestro.



Jamie Vano

SENIOR LABORATORY TECHNICIAN



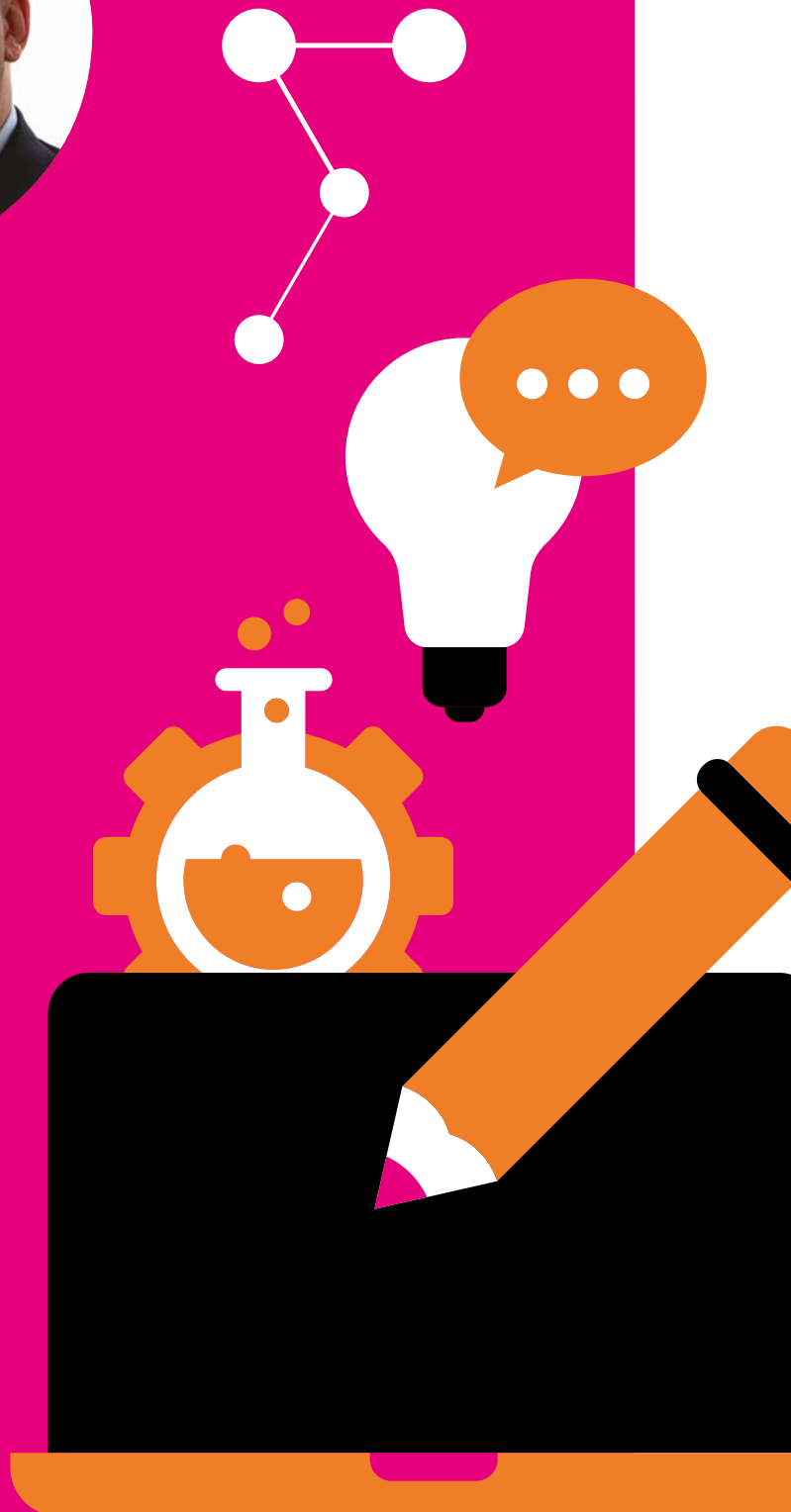
Durante la primera parte de mi carrera, progresé en ventas minoristas hasta convertirme en gerente general de un supermercado. Luego me cambié a ventas inmobiliarias ejecutivas, pero recibí una indemnización por años de servicio, cuando la compañía en la que estaba trabajando fue vendida a un competidor en 2016. Estaba casado y con un niño pequeño en ese momento, y pasé de tener buenos ingresos, a no tenerlos.

Al darme cuenta de que quería un cambio en mi vida, decidí investigar sobre BTC después de escuchar algo al respecto a través de CareerLink. Tenía millones de preguntas. Mi pensamiento era que no podría ser una buena educación, ya que no tenía costo alguno, entonces, ¿cuál era la trampa? Después de platicar con un colaborador de Covestro que había asistido a BTC, visitar las instalaciones y ver lo estructurado que era el trabajo, me inscribí en el programa de Técnico de Laboratorio Químico.

Fue una experiencia increíble. Todos en mi grupo estaban ahí por la misma razón –cambiar su vida. Proveníamos de todo tipo de vida y antecedentes, y nos ayudábamos entre nosotros a tener éxito día con día.

Realicé mi pasantía en Covestro y supe que quería trabajar ahí. Me encantó la cultura y el ambiente, y mi experiencia pasada me indicaba que así era como se veía una buena compañía. Me gradué de BTC en octubre de 2017 y, gracias a Dios, me ofrecieron un trabajo por contratación en Covestro. Seis meses más tarde, gracias a BTC, fui contratado como un empleado de tiempo completo en un área nueva para mí.

BTC ayuda a la gente más de lo que puedes imaginar. Me dio una segunda oportunidad en la vida.



El poder de los pedales

En un tiempo en el que las bicicletas eran algunos de los elementos más buscados de la pandemia, decenas de niños con discapacidades estaban conduciendo sus nuevas bicicletas en el estacionamiento de Covestro o en la espaciosa cafetería en Pittsburgh.

“Durante 13 años nos hemos asociado con [Variety of Pittsburgh](#) para organizar la Fiesta de Halloween de Variety para niños con discapacidades y sus familias”, afirmó **Ben Renwick**, líder de educación CTIM. “Cuando la fiesta de 2020 se canceló debido a la pandemia, nos ofrecimos para organizar dos de las presentaciones del equipo de donaciones”.

En estos eventos de celebración familiar, es la primera vez que los niños pueden ver y manejar sus bicicletas, las cuales han sido adaptadas para cubrir sus necesidades específicas. También se entregan carriolas adaptables a los niños y sus familias.

Estaban en marcha protocolos estrictos de la COVID-19 durante los dos eventos en Covestro, pero eso no detuvo el entusiasmo de cerca de 60 niños, quienes, tal vez por primera vez, podían manejar una bicicleta. Otros niños recibieron su equipo inicial, cuyas bicicletas o carriolas serán presentadas en un evento futuro.



Ayuda para organizaciones sin fines de lucro en un instante

Su trabajo se pudo haber realizado en un instante, pero su impacto puede durar años.

En [Martes de Dar](#) en diciembre de 2020, ocho colaboradores de varias comunidades de Covestro compartieron sus talentos con una de las organizaciones sin fines de lucro de Pittsburgh, durante el primer Flash SkillShare Virtual de la compañía.

La iniciativa fue una versión abreviada del SkillShare regular, el cual normalmente se hace físicamente durante 10 a 12 semanas. SkillShare tiene como objetivo conectar a personas en asociaciones de transformación entre sectores, uniendo los talentos y la pasión de los sectores lucrativo y no lucrativo para un verdadero beneficio mutuo, en un corto periodo de tiempo. El programa es parte del Centro de Covestro para el Compromiso Comunitario en la Universidad Robert Morris.

“Esta fue una oportunidad para alejarse del entorno de manufactura, y usar algunas de nuestras habilidades de trabajo en un contexto diferente, para apoyar a la comunidad local”, afirmó **Paul Prince-Wright**, safety specialist, Health, Safety, Environment and Quality.

Erik Zambelli, project engineering manager, añadió: “Quería participar en el SkillShare Flash como una manera de retribuir a mi comunidad y apoyar a Covestro a través de sus generosos programas. Debido a que fue mi primera experiencia como voluntario, no estaba seguro de qué esperar. Estuve gratamente sorprendido por la cantidad de trabajo que se logró en un día, y tengo una nueva apreciación sobre los desafíos que enfrentan las organizaciones sin fines de lucro”.



La voz de la experiencia

El camino de DEI de cada persona es único. Solicitamos a algunos de nuestros líderes que compartieran las experiencias que han iluminado sus caminos.

Comencé mi carrera profesional en Bayer como pasante en la Planta farmacéutica de Lerma, la cual está a tres horas de la Ciudad de México. Debido a la distancia, pedí permiso a algunos ingenieros para quedarme en una casa que rentaban. Mi salario no me permitía pagar un cuarto, así que dormía en el piso solo con algunas sábanas.

En ese entonces, era una persona muy tímida e introvertida que siempre buscaba un modelo a seguir para guiarme en mi camino profesional. En lugar de ello, tuve la experiencia de un mal liderazgo típico de ese entonces, y estuve muy cerca de renunciar. Sin embargo, tenía muy claro hacia dónde debía dirigir mi carrera.

Pasó el tiempo y las oportunidades comenzaron a llegar gracias a mi arduo trabajo. Es así como acepté una asignación en Baytown, Texas. Para entonces, tenía muchos prejuicios infundados acerca de las personas de otros países. Esta experiencia me cambió por completo, particularmente porque la Planta de Baytown tiene una gran diversidad de culturas y nacionalidades que no se encuentra en muchos sitios.

Mi jefa en ese momento era una ingeniera de nacionalidad india. Su buen trato y dirección hicieron que mis pensamientos cambiaran de manera radical. Su forma continua de reconocer mi trabajo, sin importar qué tan pequeña fuera la tarea, me dejó satisfecho.

Después de unos cuantos meses, me tuve que mudar a Kansas. El grupo en el que trabajaba era el más diverso – alemanes, tailandeses, chinos, nigerianos y mexicanos (yo). Ciertamente dejé un poco del espíritu festivo de mi cultura en cada uno de ellos.

Ahora, como líder, me doy cuenta de que me convertí en la persona a la que buscaba a principios de mi carrera. Me complace apoyar a varios de mis colaboradores en su desarrollo profesional. Como objetivo personal, quiero incrementar la colaboración entre la Planta de Santa Clara y otras Plantas de Covestro, particularmente Baytown, debido a su proximidad, para promover nuestros valores mediante la participación en proyectos conjuntos.

Por cierto, ya no soy tímido”



Bruno Aparicio

SECOND SITE MANAGER AND ENGINEERING AND
MAINTENANCE MANAGER, SANTA CLARA
COVESTRO MÉXICO

“ Durante mi carrera de 22 años, realmente he sido afortunado por trabajar en diferentes países y compañías. He tenido jefes hombres y mujeres de Alemania, México, Italia y Estados Unidos, incluyendo un supervisor afroamericano.

Realmente doy la bienvenida al intercambio de ideas de diferentes culturas y personas, no solo por motivos comerciales, sino también para entender y adoptar diferentes puntos de vista y pensamiento acerca de las actividades y la vida diaria. Esto me ha demostrado que, si valoramos las diferencias, siempre fomentaremos una robusta cultura de DEI.

He aplicado casi todo lo que he aprendido con mis equipos y colegas, y esto ha dado como resultado un ambiente laboral muy positivo y equipos muy eficaces. Realmente invito a las personas a no solo pensar en género, nacionalidad o patrimonio, sino más bien a ver cómo podemos incluir a personas con ideas o experiencias desde un punto de vista diverso”.



Isaura de la Fuente
HEAD OF POLYURETHANES
COVESTRO MÉXICO



Mis padres me dieron todo lo que necesitaba, pero no podían permitirse pagar una educación privada. En vez de esto, me enseñaron la importancia del esfuerzo y el trabajo arduo.

Comenzando cuando tenía siete años, obtuve múltiples becas con el paso de los años, las cuales me permitieron estudiar en instituciones de alta calidad, hasta que me gradué de la universidad. Tuve el privilegio de una educación que eventualmente me permitió trabajar para compañías internacionales, en donde tuve el placer de trabajar con colegas de muchos países, antecedentes y culturas. Además de ser una increíble experiencia de aprendizaje desde un punto de vista profesional, fue aún más enriquecedora desde una perspectiva personal. Todas esas experiencias me abrieron los ojos y la mente. Tener la oportunidad de ver las cosas desde diferentes ángulos y perspectivas me ha convertido en un mejor profesional y en una mejor persona.

Siempre he tenido mucha suerte, ya que tuve a dos mujeres fuertes en casa –mi madre y mi hermana– quienes también lucharon por sus sueños. Las dos tuvieron un impacto positivo en otras personas y en la comunidad. Me casé con una mujer extraordinaria, quien es una muy exitosa profesional de recursos humanos y con quien estoy criando a una hermosa niña, mi hija Sofía. Todas ellas han sido una fuente constante de inspiración.

Estoy comprometido con la diversidad porque realmente creo que eso nos hace más fuertes, mejores, más rápidos e imparables. Quiero que mi hija viva en un mundo en donde pueda estar segura y ser respetada, en donde se le ofrezcan oportunidades iguales y tenga una vida plena.

Como líder, siempre estoy buscando contratar y desarrollar a los mejores profesionales, independientemente de su género o su origen. Estoy más interesado en sus habilidades, en sus competencias, y en su deseo de cambiar al mundo”.



Iván Escalante
HEAD OF POLYCARBONATES
COVESTRO MÉXICO



Miro en retrospectiva al 2020 y reflexiono acerca de lo que pudo haber sido, pero también de lo que fue y de lo que podría ser.

Fue un año muy desafiante desde el inicio, cuando nuestro proyecto de expansión de la Planta de MDI-500, en nuestro sitio de Baytown, se detuvo temporalmente en enero, lo que tuvo un impacto en un equipo que realmente expresaba DEI. Teníamos a un equipo con miembros de todo el mundo, e integramos a expertos clave de la Planta de Baytown para asegurar que nuestro proyecto fuera un éxito. Sin embargo, los aspectos económicos necesarios para impulsar nuestras inversiones comerciales clave no estaban en donde se necesitaba, por lo que nos desafiamos a nosotros mismos para mejorarlo. Esto requirió una visión mundial, no solo una visión de Estados Unidos, y subrayó la importancia de una cultura diversa que incluya a todos.

Después llegó la COVID-19, lo cual afectó por completo la cultura de nuestra compañía. ¿Nos rendimos? Les aseguro que no. Fuimos perseverantes y compartimos nuestras mejores prácticas entre nuestros sitios y a lo largo de la industria como nunca se había visto.

Mi familia y mis colegas discutieron los derechos civiles y los derechos humanos como nunca, justo como las discusiones que apenas recuerdo de la década de 1960.

Me dispuse a aprender más acerca de DEI, específicamente dentro y en los alrededores de Texas y el sur de Estados Unidos. Investigué y discutí muchos temas nuevos con miembros de mi familia y con personas de diferentes contextos. Juneteenth, Ted Talks y películas fueron algunas herramientas útiles. Mi familia y yo pensamos que sabíamos mucho acerca de un tema, solo para darnos cuenta de que había mucho más que aprender y apreciar –de dónde vienen las personas, cuáles fueron sus experiencias de crecimiento y por qué tienen esos puntos de vista y sentimientos.

Solo hay que ver cómo actuamos en los últimos meses del 2020. Compartimos y brindamos soluciones globalmente. Nos comunicamos como nunca. Nos volvimos más ágiles. Mantuvimos a nuestros clientes. Sí, actuamos juntos como verdaderos dueños de nuestra empresa. Ahora, tenemos a un grupo de líderes que entienden completamente lo que significa DEI para Covestro. Reflexiono sobre estos temas, porque en Covestro, ¿nos importa toda nuestra gente?

¿Qué haremos ahora de manera diferente cada uno de nosotros en los próximos años para hacer crecer aún más el marco de DEI?”



Roderick A. Herrick

**SENIOR VICE PRESIDENT AND MDI 500 VENTURE MANAGER
COVESTRO LLC**



“

Hace veintidós años, volé a Pittsburgh e hice un viaje en coche a New Martinsville para una entrevista para mi primer trabajo en Bayer (Covestro). Me enamoré de inmediato de las verdes colinas y de la belleza natural de Virginia Occidental, y me emocionó llegar a una oferta con esta gran compañía.

Sin embargo, había un sentido de trepidación sobre si sería bienvenido en una Planta que no era muy diversa, ¡y en donde la población asiática se duplicaba con mi presencia! Después de pensarlo, decidí aceptar la oferta.

Lo que siguió fue claramente mi adoctrinamiento y mi camino en DEI. Encontré un sitio que tenía una atmósfera familiar y que dio la bienvenida a este joven ingeniero, y que lo hizo sentir incluido desde el inicio. Encontré a grandes mentores y compañeros, y construí relaciones fuertes. Esto me dejó una impresión duradera y una convicción de que algún día, cuando asumiera un cargo de liderazgo, fomentaría esta cultura de respeto e inclusión.

Después de cinco años en New Martinsville, mi recorrido profesional me llevó a muchos lugares –Pittsburgh, Baytown, Caojing, China, y Ankleshwar, India– y cargos con cada vez más responsabilidad. En cada cargo, adopté y fui testigo del poder de DEI en todos los aspectos –raza, género, nacionalidad, habilidad y opinión.

Cada colaborador trae algo único a Covestro, y es esta unidad en diversidad lo que nos hace exitosos. Soy un defensor activo de los principios de DEI, desde la contratación hasta el desarrollo de talentos, el reconocimiento y la difusión. Nuestros Comités de DEI son notables embajadores en este camino.

En 2019, mi camino recorrió un círculo completo, cuando asumí responsabilidades en New Martinsville. Conforme volvía a visitar la Planta, tenía una sensación de regresar a casa y experimenté la misma calidez que siempre había recordado. También me recordó los ansiosos momentos de pensar si me unía o no a la compañía. Estoy feliz por haberlo hecho”.



Atul Khettry

SENIOR VICE PRESIDENT AND GLOBAL
HEAD OF POLYURETHANE PROPYLENE
OXIDE-POLYETHER AND JOINT
VENTURE SITES
COVESTRO LLC

“

Mi padre falleció cuando mis hermanos y yo éramos niños. Mi mamá tuvo que cambiar de un trabajo de medio tiempo a uno de tiempo completo justo cuando nos convertimos en adolescentes. Ella trabajó lo mejor que pudo para darnos una educación y oportunidades, pero era difícil verla solo después del trabajo y los fines de semana.

Estoy orgulloso de mi mamá. También estoy orgulloso de trabajar para una compañía que valora el equilibrio entre la vida y el trabajo, proporcionándonos programas y estrategias para lograr metas personales y profesionales al mismo tiempo. El trabajo desde casa, los horarios flexibles, y las licencias de maternidad o paternidad son algunos ejemplos que nos pudieron haber dado a mis hermanos y a mí, una transición más fácil de la infancia a la adolescencia. Estos beneficios ahora están disponibles para todos nosotros en Covestro, porque la diversidad también se trata de conservar a mamás y papás exitosos en nuestros equipos”.



Guillermo Martínez
HEAD OF SUPPLY CHAIN CENTER
COVESTRO MÉXICO

“

Mi motivación para estar comprometido con DEI es haber crecido con una persona que tenía una discapacidad intelectual –mi hermano. Él me enseñó que no existen límites, incluso cuando las personas o la cultura siempre los están creando.

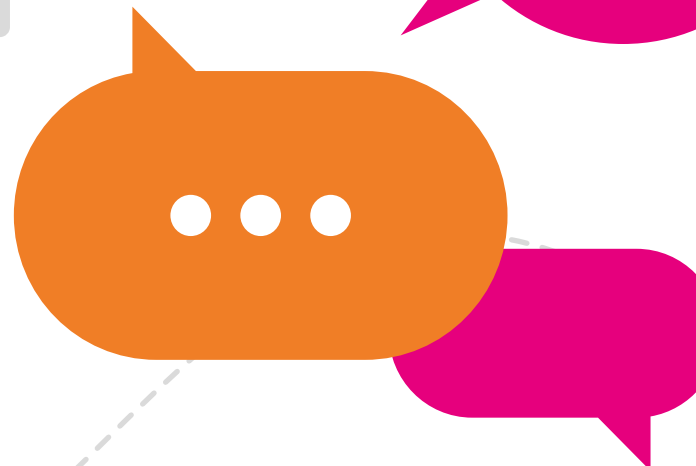
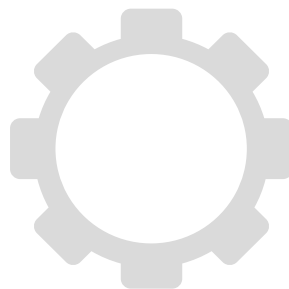
Debido a que entiendo lo privilegiado que era, y que soy, mi compromiso es proporcionar la mayor igualdad posible en las áreas en las que tengo influencia. No es una tarea fácil, porque incluso en Covestro puedes encontrar a personas sin esa sensibilidad. Pero Covestro es un lugar en el que las posibilidades crecen de manera exponencial y te permiten hacer del mundo un lugar mejor desde una perspectiva de DEI.

En mi función como gerente de Planta, estoy comprometido con proporcionar oportunidades iguales para todos y ver oportunidades donde otros ven obstáculos. También estoy comprometido con romper barreras históricas, como que una mujer no puede ser considerada para un cargo operativo, o que debes ser despedido a la primera falla. En la Planta de Santa Clara fuimos de cero a cuatro mujeres trabajando en el área de producción y almacén en los últimos tres años. Y nuestra iniciativa de Celebrar el Aprendizaje promueve el aprendizaje en lugar de señalar las fallas”.



Marco Martínez

PLANT MANAGER, SANTA CLARA
COVESTRO MÉXICO





Siendo un hombre blanco, heterosexual, de mediana edad, no soy exactamente lo que se espera de un modelo a seguir para crear conciencia de DEI. Pero no puedes juzgar a un libro por su portada.

Crecí con una mamá fuerte, quien llegó por sus propios medios a Estados Unidos siendo una mujer joven para encontrar una oportunidad y una mejor vida. También tengo dos hermanas, quienes fueron (o aún son) estrictas conmigo y me mantuvieron en línea. Ahora, vivo con una esposa que tiene su propia compañía exitosa y con una hija que no está dispuesta a ser flexible con su papá. Así que realmente extraño ir a la oficina...

Esa oficina está en Washington, DC, y vivimos junto al río en Alexandria, Virginia. Washington y el país han estado bastante divididos últimamente, y no todos están felices con lo que sucede aquí. Me gustaría que mi hija de 17 años no tuviera que ver, escuchar, ni leer acerca de esto. Aun así, me encanta el hecho de que alcanzó cierta madurez cuando tuvimos a nuestro primer presidente negro, a nuestra primera candidata presidencial mujer y a nuestra primera vicepresidenta negra y originaria del Sur de Asia. Mi hija ha visto muchas cosas malas de nuestra política actual, pero también ha visto las posibilidades que existen para todos en este país.

Particularmente no me preocupa en dónde termine ella en el espectro político. Pero soy muy cuidadoso de que sienta que éste es un país en donde todo es posible, independientemente de cuál es tu aspecto, a quién conoces, a dónde fuiste a la escuela y a quién amas. No soy tan ingenuo como para pensar que vivimos en una sociedad libre de discriminación, pero me gustaría pensar que vamos en esa dirección. ¡Y sería maravilloso que mi hija sea una gran líder!”



Robert D. McArver

HEAD OF GOVERNMENT AFFAIRS,
NORTH AMERICA
COVESTRO LLC



Sustentabilidad y DEI

Nuestra estrategia triple de DEI está alineada con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS), específicamente los que se enfocan en la igualdad de género, en la reducción de desigualdades y en asociaciones para lograr las metas. Además, una gran parte de lo que proporciona Covestro Norteamérica está alineado con los ODS, apoyando diversos programas locales y nacionales que abordan las desigualdades, el hambre, la educación, la salud y el bienestar, y una energía asequible, por mencionar algunos.

DEI también es una base del enfoque más amplio de Covestro en cuanto a la sustentabilidad. Las áreas de enfoque incluyen:

- **Invertir en programas de educación CTIM** que igualan las condiciones, de manera que los estudiantes puedan tener logros académicos –independientemente de su género, raza, etnia o antecedentes socioeconómicos.
- **Proporcionar a todas las voces** –especialmente las que no son muy escuchadas– una plataforma para presentar sus ideas para definir y resolver nuestros problemas sociales más apremiantes.
- **Asegurar que las personas, particularmente los estudiantes**, obtengan la nutrición que necesitan a través de nuestro apoyo de iniciativas contra el hambre.
- **Construir nuestras propias comunidades** locales sin fines de lucro, a través de voluntarios con habilidades, quienes contribuyan a asegurar que el trabajo continúe en áreas, como pobreza, equidad, vivienda, educación y desarrollo de la fuerza laboral, entre otros.

En México, estamos desarrollando proyectos de innovación que están alineados con la economía circular. Para fomentar una cultura de sustentabilidad dentro de estas operaciones, llevamos a cabo nuestro primer *Town Hall* en 2020.

Se puede encontrar información adicional sobre nuestras iniciativas de sustentabilidad en el sitio web de Covestro Norteamérica.



OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE



Justicia para todos

Las raíces del compromiso de **Jeffrey Scanlon** con la justicia social y ambiental se pueden encontrar en el Delta de Mississippi y en las colinas de Tennessee.



"Fui profesor de ciencia en escuelas en comunidades de bajos ingresos en ambos estados", afirmó Jeffrey, un estudiante graduado de la Universidad Carnegie Mellon, quien pasó casi tres meses en 2020 como un miembro del Fondo para la Defensa Ambiental (EDF, por sus siglas en inglés) [Climate Corps®](#) en Covestro. "Tuve el privilegio de conocer a estudiantes y a familias en situación de marginación y vulnerabilidad, y vi de primera mano cómo las políticas les fallaron a ellos y a sus comunidades. Sentía miedo y preocupación por ellos, así como por mi pareja, quien es un hombre negro, cada que veía reportajes nuevos acerca de tiroteos policíacos y disturbios civiles. Era algo personal para mí".

En este contexto de disturbios sociales, Jeffrey y otros compañeros de Climate Corps formaron una coalición para discutir acerca de la justicia racial de manera semanal. Su experiencia con ese grupo, y su antecedente como profesor, lo convirtieron en una elección obvia para dirigir dos discusiones virtuales sobre la justicia social y ambiental para los empleados de Covestro.

"Parte de lo que intenté hacer durante mi tiempo en Covestro fue desarrollar la habilidad y la capacidad de otros para hacerse cargo y continuar haciendo avanzar estos temas", afirmó Jeffrey. "Noté que Covestro como compañía tiene la mentalidad y los valores correctos para observar con atención estos temas, así como la voluntad para hacerlo. Eso es lo más importante".

Liderando hacia adelante

Mientras Pittsburgh lidia con el impacto económico de la pandemia de la COVID-19, muchos de los CEOs de la región se comprometieron a apoyar los esfuerzos de recuperación a corto y a largo plazo a través de la iniciativa de [CEOs para la Sustentabilidad](#) de Pittsburgh.

Covestro fue un miembro fundador y líder conjunto de la iniciativa, la cual establece las metas de sustentabilidad con el objetivo de mejorar las prácticas comerciales, los resultados económicos, y la competencia económica. Esta iniciativa fue lanzada por los líderes comerciales de 17 compañías del área de Pittsburgh.

Los CEOs participantes, incluyendo a Haakan Jonsson de Covestro, se comprometieron a:

- Apoyar la supervivencia comercial local mediante la crisis económica inmediata;
- Apoyar la recuperación de la economía sustentable a largo plazo, y
- Reducir las emisiones de carbono asociadas con las operaciones comerciales.

Muchos programas e iniciativas existentes de Covestro, tales como el Programa de Proveedores Diversos y la meta de reducción de emisiones para 2025, están abordando estos compromisos.

Ser el cambio

Tres días. Cuarenta oradores. Incontables conversaciones que invitan a la reflexión.

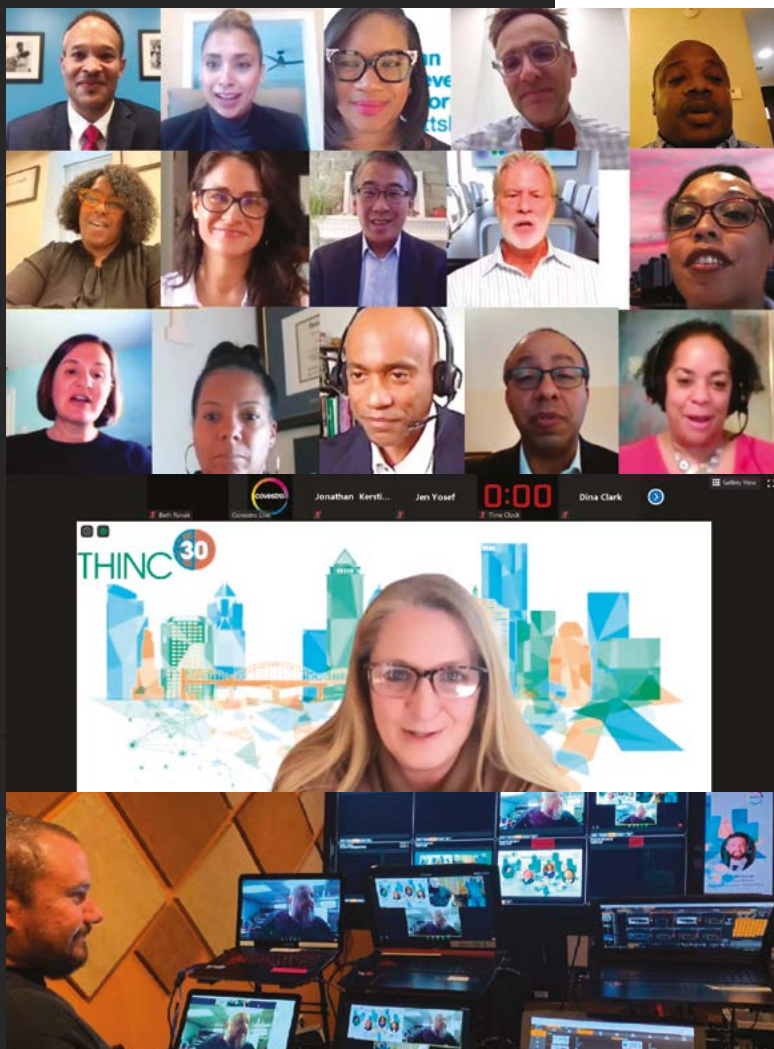
Por cuarto año consecutivo, la cumbre THINC30, organizada por Covestro, impulsó a líderes de todos los sectores a utilizar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas como un mapa para lograr la igualdad social, ambiental y económica. Siendo normalmente un evento presencial que reúne a cientos de asistentes, en 2020, la cumbre se llevó a cabo en un formato virtual debido a la pandemia.

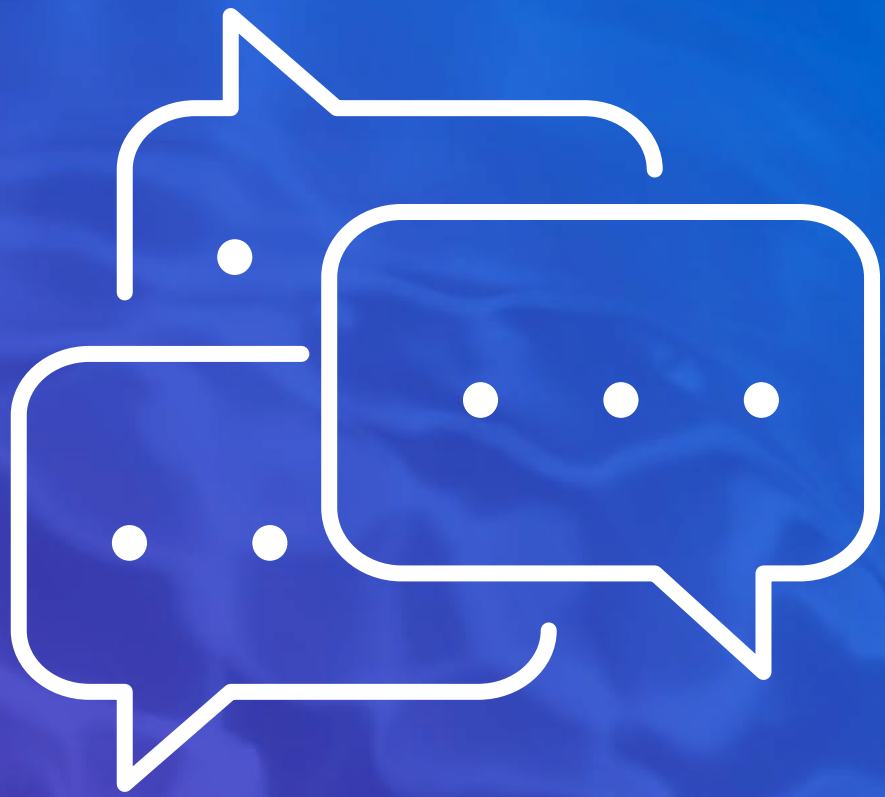
Cada día del evento estuvo dedicado a uno de los tres pilares de la sustentabilidad bajo los siguientes temas:

- Resiliencia social: ¿Cómo logramos la igualdad en la educación y la salud pública, así como en la justicia alimentaria? ([Ver la sesión](#)).
- Igualdad ambiental: ¿Cómo pueden Pittsburgh, sus vecinos y los negocios establecer prácticas sustentables que lleven a una justicia ambiental? ([Ver la sesión](#)).
- Empoderamiento económico: Mientras planeamos nuestra recuperación económica, ¿cómo aseguramos que todos tengan una oportunidad justa para participar y prosperar? ([Ver la sesión](#)).

“Una gran parte de la agitación social y racial que estamos viviendo hoy en día se basa en desequilibrios

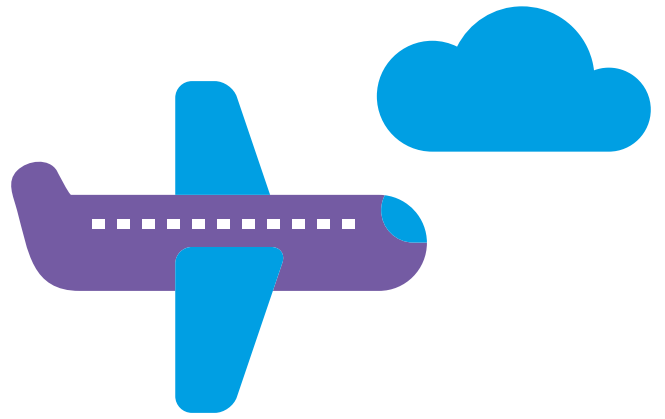
históricos que ya no son sustentables”, afirmó **Rebecca Lucore**, head of Sustainability and Social Responsibility, Covestro LLC. “Los ODS han proporcionado a Covestro un marco para lograr nuestras metas globales de sustentabilidad. Con THINC30 queremos mostrar cómo se pueden utilizar fácilmente en comunidades, compañías, organizaciones y personas, conforme trabajamos juntos en el trabajo de reequilibrio”.





Proveedores Diversos

Socios para el éxito



Los proveedores brindan diversidad de conocimiento, cultura y experiencias a nuestra compañía. Dar a varias empresas la oportunidad de crecer con nosotros, forja alianzas estratégicas que nos permiten servir de mejor manera a nuestros clientes, fortalecer nuestra cultura de innovación y promover el crecimiento económico local.

Nuestro objetivo es incrementar de manera significativa la diversidad de proveedores con quienes hacemos negocios. Para lograr esto, aseguramos que estos proveedores sean invitados a participar en oportunidades de licitación y proporcionar transparencia cuando no se concrete el negocio con ellos.

A través de nuestro Programa de Proveedores Diversos, nos conectamos con varias empresas, negocios históricamente desfavorecidos y/o pequeños negocios que comparten nuestra pasión por la innovación. Éstos incluyen negocios que son propiedad de minorías, mujeres, veteranos y miembros de la comunidad LGBTQ. La asociación con diversos proveedores genera la participación de empresas calificadas que pueden crear valor y cumplir con nuestros requerimientos de calidad, servicio, confiabilidad y costos.

Diversos proveedores se pueden registrar a través de nuestro Portal de Proveedores Diversos. Su información se ingresa en una base de datos que nuestros profesionales de adquisición y cadena de suministro utilizan para identificar a proveedores diversos potenciales.



Apoyamos el programa a través del compromiso, la comunicación y la capacitación continua de manera interna y externa para incrementar la conciencia entre los diversos proveedores potenciales, ayudamos a desarrollar la base de suministro, y educamos y apoyamos a nuestros profesionales de adquisición y cadena de suministro.

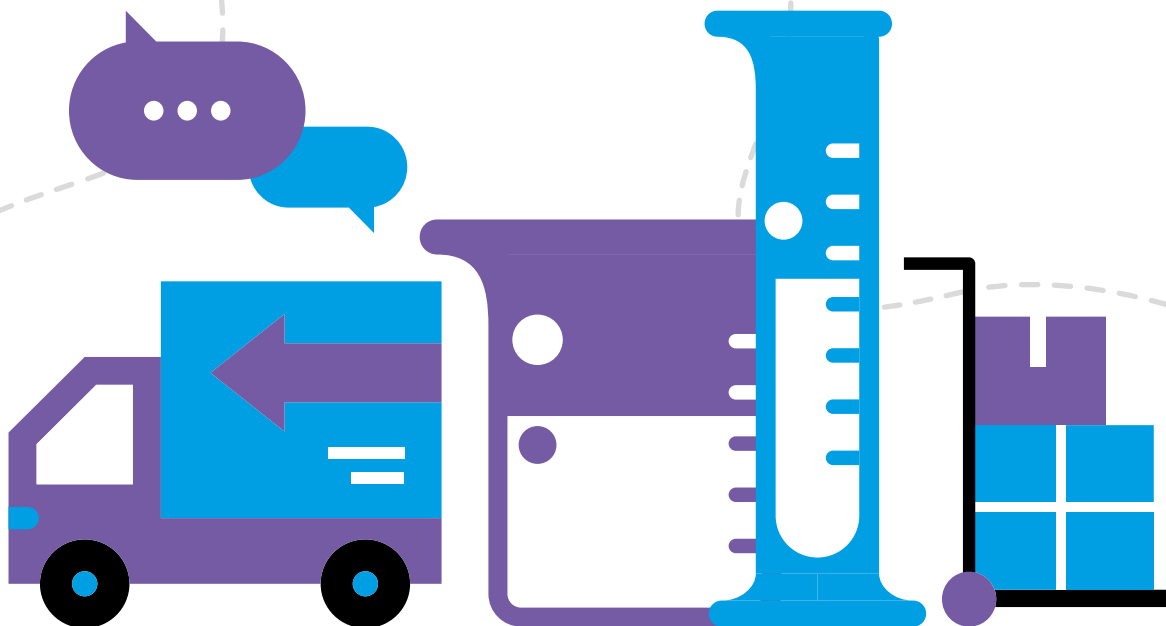
Debido a que se identificaron eventos de suministro en 2020, por ejemplo, nuestro Equipo de Proveedores Diversos proporcionó a los colegas detalles y opiniones para utilizar compañías registradas en la base de datos, y también cómo capturar métricas y datos de suministro clave. El equipo continuó creando conciencia acerca del programa, proporcionando varias presentaciones internas con materiales adicionales de capacitación y educativos.

Conservamos una afiliación con organizaciones nacionales que representan y certifican a Proveedores Diversos. Estas incluyen la Cámara de Comercio LGBT Nacional (NGLCC), el Consejo Nacional de Desarrollo de Proveedores Minoritarios (NMSDC), el Consejo Nacional de Desarrollo Comercial de Veteranos (NVBDC) y el Consejo Nacional de Empresas Comerciales de Mujeres (WBENC). Las afiliaciones locales incluyen a organizaciones profesionales, como la Cámara de Comercio Afroamericana de Pensilvania Occidental

(AACCWP), la Cámara de Comercio Hispana del Área Metropolitana de Pittsburgh (PMAHCC) y la alianza Three Rivers Business Alliance (3RBA).

Aunque 2020 proporcionó muchos desafíos para asistir a eventos presenciales, los miembros de nuestro Equipo de Proveedores Diversos pudieron participar de manera virtual en los siguientes eventos:

- **Conferencia de Allegheny:** taller de Diversidad del Proveedor.
- **Centro de Desarrollo de Pequeñas Empresas de la Universidad de Duquesne:** Foro de Red Internacional y Feria Comercial.
- **Cámara de Comercio Afroamericana:** Almuerzo de Membresía Anual.
- **NMSDC:** Serie de Diversidad del Proveedor y El Futuro de la Diversidad del Proveedor.
- **Universidad de Pittsburgh:** Foro de Diversidad 2020 – Incrementando la Justicia Social: Una Llamada para la Acción.



Para más información acerca de nuestro programa de Proveedores Diversos, favor de enviar un correo electrónico a supplierdiversity@covestro.com.

Nuevas perspectivas

En 2020, expandimos nuestro Programa de Proveedores Diversos para incluir a miembros de Baytown, México y Pittsburgh a nuestro Equipo de Proveedores Diversos. Estos nuevos miembros están aprovechando su experiencia diversa para ayudar a crear un programa más eficiente. También están actuando como embajadores para llevar el programa a un nivel mayor de excelencia.

Aquí, los tres nuevos miembros y el director del Equipo de Proveedores Diversos comparten sus perspectivas.



“ La diversidad del proveedor comienza cuando la organización reconoce la necesidad de apoyar a negocios subrepresentados y enriquecer a comunidades en donde se ubican estos negocios. Un programa de proveedores diversos completo ayuda a crear trabajos, incrementar los salarios y hacer que las comunidades sean más fuertes. Todos los proveedores deben ser considerados, y alentar a los negocios subrepresentados a participar ayuda a que Covestro supere los estándares de la industria”.

Vonda Atchley

STRATEGIC SOURCING SPECIALIST FOR TECHNICAL GOODS
BAYTOWN

“ Estoy feliz por promover la diversidad como parte de mi trabajo en Adquisición. Es maravilloso tener contacto con tantas personas –desde grupos de interés, hasta proveedores. Ellos son un canal importante para lograr no solo los objetivos económicos de Covestro, sino también para promover nuevas formas de trabajar y crear nuevas sinergias que no tengan barreras desde una perspectiva de la compañía, del país, de género, de servicio o de productos”.

Denisse Ramírez

BUSINESS SERVICES SOURCER
MEXICO CITY





“ Cuando se compartió la oportunidad con Adquisición para participar en el Equipo de Proveedores Diversos, supe que quería ser parte del grupo. Siento que todos merecemos un lugar en la mesa. Trabajar con proveedores que apoyan la diversidad mejora la posibilidad de que Covestro desarrolle soluciones nuevas y creativas. Incluir a proveedores diversos en nuestras actividades de suministro, tiene un impacto en la comunidad, lo cual es uno de los aspectos más importantes del Programa de Proveedores Diversos. Espero ayudar a hacer crecer el programa y ser parte de algo con un fuerte impacto”.

Marisa Jakubovic

BUSINESS SERVICES PROCUREMENT SOURCING MANAGER FOR HUMAN RESOURCE SERVICES
PITTSBURGH

“ Soy partidaria de todas las formas de diversidad. Cuando entré como fuerza laboral, había un número limitado de mujeres en cargos comerciales. Durante las últimas décadas, los cargos para mujeres han incrementado enormemente.

Trabajar en Adquisición durante más de 20 años y tener la oportunidad de aprender y crecer con proveedores diversos, me proporciona un canal no solo para llevar estos beneficios a Covestro, sino también para tener un impacto en los proveedores y en las comunidades en las que vivimos y trabajamos.

Los negocios diversos ayudan a hacer que organizaciones como Covestro sean compañías mejores. Estas oportunidades han demostrado que asociarse con proveedores diversos tiene un impacto financiero positivo en nuestra empresa y en nuestras comunidades. Este importante trabajo solidifica mi compromiso con liderar nuestros esfuerzos de diversidad del proveedor y expandir con urgencia nuestra asociación con diversos proveedores adicionales”.

Stacey Vigliotti

HEAD OF BUSINESS SERVICES PROCUREMENT NORTH AMERICA AND LEAD, SUPPLIER DIVERSITY TEAM



Diseñado para la diversidad

Al buscar un socio de impresión y diseño en Estados Unidos, nuestro equipo de Adquisición llegó a las profundidades de la base del suministro para asegurar que compañías diversas fueran invitadas a participar. El equipo interdisciplinario seleccionó a [AlphaGraphics en el Distrito Cultural](#), con sede en Pittsburgh, después de evaluar a cada proveedor con los mismos criterios. El bono –la compañía es una empresa certificada propiedad de una mujer.

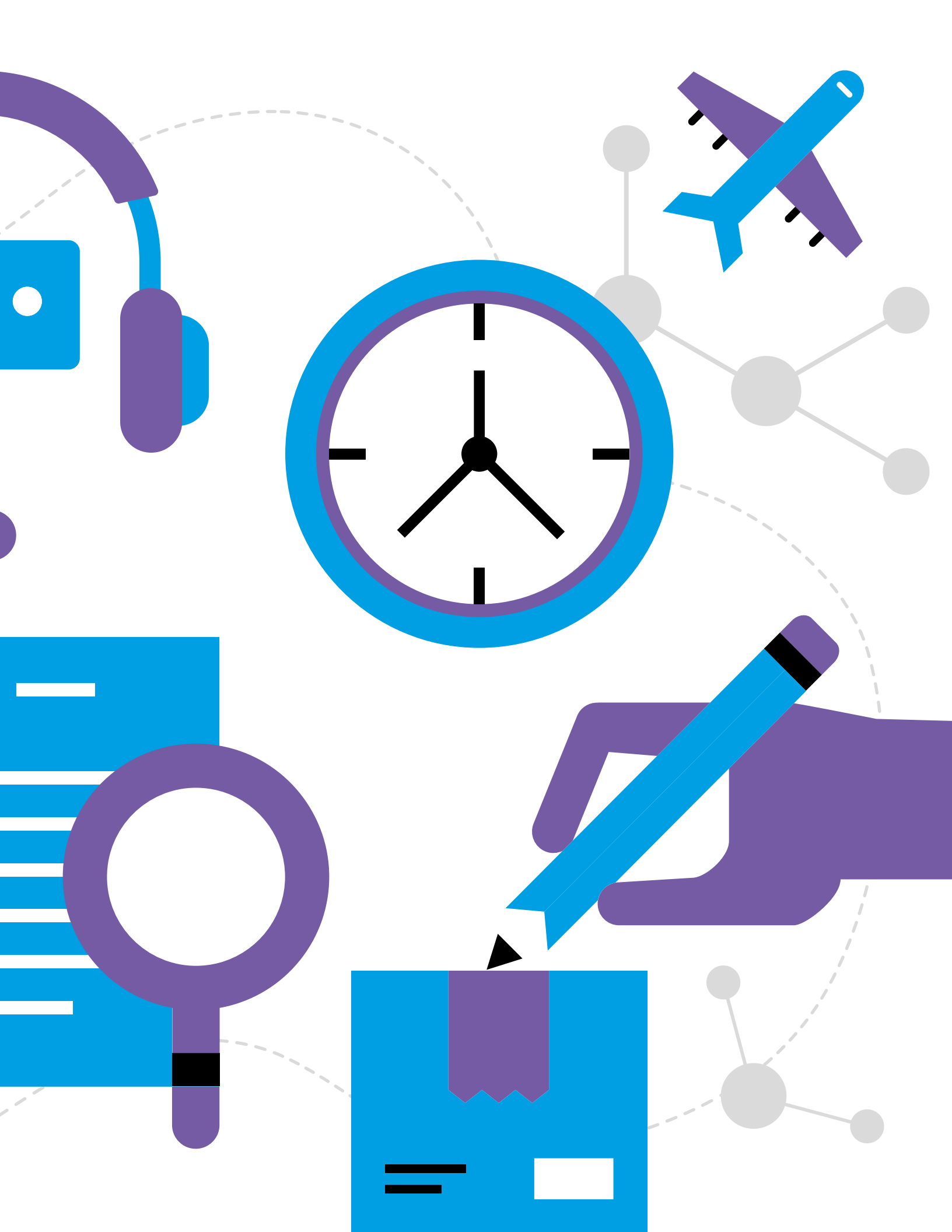
“Como lo demuestra este ejemplo, nuestro proceso de suministro nos permite asociarnos con negocios excelentes y diversos”, afirmó **Matt Morelli**, Covestro sourcing lead. “AlphaGraphics fue capaz de ofrecer un precio competitivo en comparación con el resto de la industria, y también presentó un método de solicitud más eficiente y avanzado para Covestro”.

Los beneficios de la relación se extienden a AlphaGraphics.

“Tener a Covestro como cliente añade credibilidad a mi compañía y expande nuestras oportunidades comerciales”, afirmó Clare Meehan, presidenta de AlphaGraphics en el Distrito Cultural. “Siendo un negocio propiedad de una mujer, estamos muy agradecidos por tener una fuerte asociación con Covestro”.




Clare Meehan





Grupos de empleados

The top half of the page features a collection of stylized icons. On the left, a blue male figure stands next to a large green speech bubble containing three white dots. To its right is a blue speech bubble with three white dots. Further right, a green female figure has her arms raised, with a green speech bubble above her. Next to her is a large blue female figure with one arm raised, and a smaller blue female figure to her right. Below these, a blue male figure has his arm raised, and a green female figure stands next to him. To the right of the green female figure is a blue female figure with her arm raised. The background is white with a faint dashed circular line.

Nuestros Grupos de Empleados funcionan como subcomités del Comité Norteamericano de Diversidad, Equidad e Inclusión, y están en el centro de nuestros esfuerzos de DEI. Dichos grupos apoyan el crecimiento y el desarrollo de grupos de empleados específicos dentro de Covestro, a través de la educación, de asociaciones y de compromisos con la comunidad.

La pandemia de la COVID-19 subrayó la resiliencia de nuestros Grupos de Empleados, los cuales encontraron maneras nuevas y creativas de mantener a sus miembros y colegas; conectados pero seguros. Los elementos destacados de sus esfuerzos se pueden encontrar en las páginas siguientes.



Área de enfoque

Conciencia cultural afroamericana y de la diáspora africana (incluyendo específicamente, pero no limitado, a Ghana, Jamaica, Nigeria, Ruanda y Estados Unidos).

Misión

Crear una conciencia cultural afroamericana y de la diáspora africana dentro de Covestro, y fomentar un ambiente en donde las opiniones diversas sean valoradas y expresadas con libertad. ACCESS apoya de manera activa los objetivos de negocio de Covestro a través del compromiso con la comunidad, la defensa de la estrategia de contratación de talentos, el desarrollo holístico de los miembros (personal y profesional) y la promoción de la educación CTIM para estudiantes subrepresentados en nuestras Plantas de Covestro.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

ACCESS

Líderes

Colíderes: Paris Norman, Natalee Smith

Representante de comunicaciones: Natalie Austin

Compromiso comunitario: Sharlene Lewis

Asesor de compromiso / desarrollo profesional: Aaron Lockhart

Elementos destacados de 2020

Con las incertidumbres de 2020, ACCESS integró a Myah Moore Irick, vicepresidenta senior de la administración de la salud privada para el Grupo Irick en Merrill Lynch, para liderar una discusión virtual sobre cómo enfocarse en las metas financieras individuales en este clima y después del retiro. El Grupo de Empleados también ayudó a organizar dos discusiones virtuales sobre la justicia social y ambiental con el Grupo de Empleados SPARK.

Comprometidos con el cambio

Siendo una estudiante de preparatoria durante los disturbios raciales a principios de la década de 1970, **Cathy Britsch** tuvo un despertar.

“Quería hacer una diferencia en el mundo”, afirmó Cathy, single point of contact, Commercial and Technical Sales.

“Soy blanca y he sido testigo de un gran prejuicio contra los afroamericanos durante toda mi vida. Eso no me gusta, pero no sé cómo detenerlo. No sé cómo cambiar el mundo, pero quiero hacerlo”.

Este deseo la llevó a participar en eventos de ACCESS para entender de mejor manera los problemas y, con suerte, forjar un camino para el cambio. Las discusiones virtuales de 2020

sobre la justicia social y ambiental fueron especialmente bien recibidas durante el estado actual de las relaciones raciales en Estados Unidos.

“Me consternaron algunas de las cosas que escuché en esa discusión”, afirmó Cathy. “ACCESS hace un buen trabajo al instruir a personas que no son afroamericanas en relación con los desafíos y los prejuicios que aún continúan. Creo que el siguiente paso es discutir cómo podemos hacer un cambio significativo en nuestro ambiente laboral y en nuestras comunidades”.





ASIA PACIFIC CIRCLE

Círculo Asia-Pacífico

Área de enfoque

Región de Asia-Pacífico.

Misión

Atraer talento de las regiones de Asia-Pacífico y crear un lugar de trabajo de apoyo. Introducir la cultura comercial de Asia-Pacífico a empleados norteamericanos para ayudar a hacer crecer el negocio en Asia y en Norteamérica, así como promover una comunicación y colaboración entre regiones. Expandir los horizontes guiando a los empleados que están interesados en oportunidades profesionales a corto y largo plazo en APAC.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Copresidentes (hasta octubre de 2020):

Nima Radhakrishnan, Izzie Xu

Copresidentes (a partir de noviembre de 2020):

Payal Sinha, Daniel Wang

Elementos destacados de 2020

Para continuar conectados durante la pandemia, APAC creó un grupo virtual en donde los empleados pueden compartir ideas, hacer preguntas e intercambiar consejos. El Grupo de Empleados también llevó a cabo varios seminarios virtuales enfocados en una gran variedad de temas que incluyeron: la COVID-19, salud mental y liderazgo.

Atracción cultural

Originaria de India, **Payal Sinha** disfruta presentar a los colegas de Covestro la cultura de su país y también aprender acerca de la suya.

“Me gusta la diversidad, y tener el Círculo Asia-Pacífico y otros Grupos de Empleados nos ayuda a enfocarnos en culturas y personas; en particular de manera que podamos tener un

mejor entendimiento de los demás”, afirmó Payal, senior SAP IT finance to manage analyst.

Este entendimiento fomenta un lugar de trabajo incluyente, el cual ella comenzó a experimentar hace 15 años, cuando se unió a la compañía.

“Es un ambiente laboral maravilloso”, afirmó. “La gente te da una gran bienvenida, y se nos alienta a hablar y celebrar nuestras diferencias. Esto une a las personas, lo cual ayuda no solo a los empleados, sino también a la compañía”.





CARE

Área de enfoque

Personas con discapacidades; accesibilidad e inclusión.

Misión

Servir como apoyo y recurso para la accesibilidad y la inclusión, e incrementar la conciencia de las oportunidades para personas con discapacidad.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Colíderes: Greg Chapman, Jennifer Pannill, Nikki Stewart

Elementos destacados de 2020

Durante julio, CARE celebró el 30º aniversario de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, alentando a los colaboradores a aprender acerca de discapacidades, compartir historias y continuar creciendo como un lugar de trabajo incluyente.

Aproximadamente 70 estudiantes con discapacidades participaron en el Día de Tutoría de Discapacidad Virtual de CARE en octubre. Las actividades incluyeron dos horas de experimentos científicos caseros, junto con presentaciones y recorridos virtuales de las unidades de negocio de Recubrimientos, Adhesivos y Especialidades, Policarbonatos y Poliuretanos de Covestro.

Why I CARE

Para celebrar el 30º aniversario de la firma de la [Ley de Estadounidenses con Discapacidades](#), CARE lanzó la serie "Why I CARE" para destacar a empleados de Covestro que tienen una discapacidad, que cuidan a un padre, una madre, un hijo o una hija con discapacidad, o que son defensores de personas con discapacidades. **Jennifer Pannill**, head of Recruiting and Employer Branding en Estados Unidos, comparte su perspectiva.

"Todos los talentos merecen las mismas oportunidades. Siendo líder de la función de Contratación en Covestro LLC, creo que es importante para nosotros ampliar nuestro enfoque para atraer al mejor talento a nuestra organización. Esto incluye a personas que vienen de varias industrias, diferentes contextos y formas de vida. Esto también incluye a personas con discapacidades.

Contratar a personas con discapacidades no es un trabajo de caridad. De hecho, los datos indican que los equipos diversos, incluyendo equipos que cuentan con personas

con discapacidades, tienen mayores tasas de productividad, son más innovadores y superan a equipos no diversos.

En mi posición, trabajo para identificar y eliminar cualquier barrera de inclusión que pueda evitar que candidatos maravillosos presenten una solicitud para trabajar con nosotros o ser contratados. Nuestra gente es nuestro mejor activo y nuestra mejor ventaja competitiva, por lo que me apasiona crear una cultura positiva, comprometida e incluyente en el lugar de trabajo. Creo que tener una cultura de aceptación, en donde todos los empleados puedan venir a trabajar siendo ellos mismos, de manera auténtica, hacer contribuciones y tener éxito. Estoy profundamente comprometida con desarrollar una cultura en donde el enfoque sea la capacidad única de cada persona, y no su disCAPACIDAD."





CHAMP

COVESTRO HELPING ARMED FORCES MILITARY PERSONNEL

Área de Enfoque

Veteranos y personal militar.

Misión

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

Dónde se encuentra

Baytown, Texas; Newark, Ohio; Pittsburgh, Pensilvania; y New Martinsville y Charleston del Sur, Virginia Occidental.

Líderes

BAYTOWN

Colíderos: Christopher Olson, Darren Robertson

NEWARK

Colíderos: Kevan Lloyd, Melissa Van Balen

PITTSBURGH

Líder: Kristi Hoffman

VIRGINIA OCCIDENTAL

Copresidentes: Jeff Amos, Jay Cales, Susan Caldwell, Lori Heintz, Susan Kimble, Mike Sirockman, John Snodgrass, Barry Suter

Elementos destacados de 2020

El capítulo CHAMP de Pittsburgh proporcionó apoyo para el Crisol del Programa de Liderazgo de Veteranos de Pittsburgh, que es una caminata de 70 millas durante tres días en Laurel Highlands. En Baytown, casi 10 miembros de CHAMP trabajaron con United Way y con la ciudad para eliminar la basura en un área afectada de la ciudad. El capítulo de Newark organizó una celebración del Día de Veteranos virtual para reconocer a los veteranos que trabajan en las instalaciones y crear conciencia sobre la importancia del día.

Ayudando a quienes sirvieron

Estando ya inscrita en una universidad de la comunidad local, **Melissa Van Balen** aprendió acerca de la asistencia de educación de GI Bill, de un colega en su trabajo de verano. Seis meses más tarde, estuvo en la Fuerza Aérea.

“En lugar de graduarme de la universidad solo con un título y préstamos estudiantiles, salí del servicio con un título, cuatro años de experiencia laboral, y sin deudas”, afirmó Melissa, coordinadora de capacitación en la Planta de Newark. “La Fuerza Aérea también me enseñó a ser flexible, a estar preparada para todo lo que se cruce en mi camino, y buscar la excelencia en todo lo que hago”.

Siendo líder conjunta del capítulo de CHAMP en su ubicación, Melissa tiene una pasión por ayudar a veteranos en Covestro y en la comunidad. Algunos están lidiando con superar problemas de su servicio militar, mientras que a otros se les dificulta la transición a la vida civil y la fuerza laboral.

“La COVID-19 hizo que fuera aún más necesario que nosotros, como equipo, nos cuidemos entre nosotros y a quienes nos rodean, especialmente a los veteranos mayores quienes están aislados, tienen problemas de salud o tienen problemas financieros”, afirmó. “Ha sido un trayecto maravilloso el ayudar a otros, mientras también nos ayudamos a nosotros mismos”.





Compass

Área de enfoque

Mujeres.

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, y Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

BAYTOWN

Copresidentes: Karen Broussard, Angeliki Papathanasiou

Afiliación: Sky Cantrell, Carlo Fontenot, Patricia McHenry, Sarah Shah, Janette White

PITTSBURGH

Copresidentes: Danielle Devin, Elizabeth DiFiore

Comunicaciones: Andy Sharfman

Servicio a la comunidad: Jessica Fletcher, Kingsley Sebastian

Afiliación: Katie Peluso, Marie Urick

Desarrollo profesional: Andrea Baker, Julia Rubino

Elementos destacados de 2020

Los capítulos de Compass de Baytown y Pittsburgh reconocieron a dos recientes galardonadas de Covestro de Premios Step Ahead de El Instituto de Fabricación. Con una asistencia de 30 miembros del Grupo de Empleados, el evento virtual presentó las carreras de Susan Dadd y Kayleigh Hogan.

El capítulo de Baytown también organizó una actividad de CTIM, inspirada en Jeopardy para las Niñas Exploradoras de San Jacinto, en Houston, durante el año, mientras que el capítulo de Pittsburgh hizo equipo con el Grupo de Empleados FIT para educar a más de 50 empleados acerca de la salud cardíaca en una hora feliz en febrero.

Caminos encontrados con Compass

Para **Janette White**, convertirse en un miembro del capítulo de Baytown de Compass en 2020 le dio una oportunidad para experimentar cierta normalidad y un sentido de comunidad durante tiempos difíciles.



“Tener conversaciones reales y realizar actividades –aunque de manera virtual– que normalmente yo no haría, me ayudó a desestresarme de la situación de la COVID-19 y enfocarme en algo más”, afirmó Janette, strategic services sourcing specialist.

Janette se unió a Compass después de ser voluntaria para ayudar con algunas de las actividades del Grupo de Empleados. En 2020, participó en el evento CTIM del grupo con las Niñas Exploradoras, ayudando a abrir las mentes de jóvenes a la infinidad de oportunidades profesionales en las áreas relacionadas con CTIM. A su vez, Compass ha ayudado a Janette a expandir sus propios horizontes.

“Compass proporciona una oportunidad de interconexión realmente buena,” afirmó. “Puedo interactuar con hombres y mujeres en Baytown, quienes están en diferentes departamentos y funciones, lo que me expone a otros puntos de vista y actividades. Ha sido una experiencia muy placentera y gratificante”.



connect

Connect

Área de enfoque

Intercultural, interdisciplinario, intergeneracional.

Misión

Mejorar la eficiencia y la cultura de la compañía saliendo de la zona de confort y vinculando a los empleados de Covestro de todos los niveles de experiencia, a través de una colaboración intercultural, interdisciplinaria e intergeneracional, mediante redes de trabajo y oportunidades de aprendizaje.

Dónde se encuentra

Baytown, Texas; Newark, Ohio; y Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

BAYTOWN

Copresidentes: Sky Cantrell, Saurabh Harohalli

NEWARK

Copresidentes: Jeremy Bennett, Jessica McHugh

PITTSBURGH

Copresidentes: Alex Gionta, Rebecca Tomei

Miembro del consejo: Shannon Locke

Elementos destacados de 2020

Durante la transición inicial para los colaboradores que trabajan de manera remota, el consejo de Connect envió tarjetas electrónicas a todos los miembros de Connect y al Consejo Nacional de Estados Unidos de Covestro. El Grupo de Empleados también llevó a cabo una plática virtual para estar en contacto con los miembros y otros colegas de Covestro para compartir experiencias del trabajo desde casa, así como consejos y tácticas. Para continuar combatiendo una sensación de separación, Connect realizó una transición de su serie de Desayuno Ejecutivo de Connect a una nueva serie de Pláticas Ejecutivas de Connect.

Los logros del año también incluyeron el lanzamiento de capítulos de Connect en las Plantas de Baytown y Newark.

Conexión con una taza de café

¡Qué mejor manera de conocer a alguien que tomando una taza de café!, incluso si la reunión es virtual.

Durante cada una de las tres Pláticas Ejecutivas de Connect tomando una taza de café, las cuales se llevaron a cabo en 2020 para reemplazar la serie de Desayunos Ejecutivos de Connect presenciales, los empleados de Covestro pudieron conocer a uno de los ejecutivos de la compañía en un nivel más personal. Los ejecutivos participantes fueron Rod Herrick, senior vice president and venture manager, Baytown; Craig Graybill, vice president and general plant manager, New Martinsville, Virginia Occidental; y John Lemmex, vice president and Chief Financial Officer.

"Aunque convivo con muchos de estos colegas en el ambiente laboral, es realmente interesante saber más acerca de sus carreras, sus intereses y sus experiencias", afirmó **Mike Burns**, director, Controlling. "Los diferentes caminos profesionales que han recorrido para llegar a ese nivel ayudan a entender las diferentes rutas que tomó cada persona.

Disfruto especialmente las perspectivas y las sugerencias profesionales que proporcionaron, como tomar riesgos, encontrar a un mentor-consejero y continuar aprendiendo cosas nuevas".

Mike añadió: "Como trabajamos desde casa, realmente me gusta ver y escuchar a los demás compañeros de la organización. Estos eventos fueron una buena oportunidad para mantenernos conectados en la comunidad de Covestro".





FIT

Área de enfoque

Actividad física, nutrición, salud mental y física, y bienestar.

Misión

Promover comportamientos de un estilo de vida saludable, ofreciendo programas centrados en la actividad física, la nutrición, la salud mental y física, y el bienestar general. FIT colabora con el Programa de Bienestar myTotal para alentar a otros a llevar un estilo de vida activo y nutricional.

Dónde se encuentra

Baytown, Texas, y Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Copresidentes: Sunny Petty, Josh Staniscia

Comité ejecutivo: Catherine Britsch, Marisa Jakubovic

Elementos destacados de 2020

El Grupo de Empleados FIT coordinó la participación de más de 150 empleados de Covestro en el Fit City Challenge 2020 de Pittsburgh SPARK, donde participantes de varias compañías del área monitorearon los minutos de actividad física diaria en un divertido juego de estado físico. Covestro ganó el reto de Pittsburgh, en la categoría de compañía grande, y también tuvo la mayor cantidad de minutos de actividad (más de 309,000) entre las compañías que participaron en competencias SPARK independientes en cinco ciudades de Pensilvania y Ohio.

Para conectar con e integrar a empleados mientras practicaban el distanciamiento social y trabajaban desde casa, FIT creó el reto "Courageous Covestro Challenge" para mostrar cómo se mantenían los empleados físicamente, mentalmente, y emocionalmente sanos durante la pandemia.

En forma en familia

Cuando se emitió una orden por parte del gobierno para quedarse en casa durante los primeros días de la pandemia de la COVID-19, **Jenny Allison** y su familia observaron que sus horarios se paralizaron por completo.

En lugar de la práctica de hockey, la escuela y el tiempo de juegos para quemar energía con amigos, sus dos hijos permanecían frente a las computadoras y otros dispositivos electrónicos. Jenny y su esposo también estaban frente a las pantallas de la computadora todo el día mientras trabajaban desde casa.

"Sin una rutina o una actividad física organizada, todos nos sentíamos miserables", afirmó Jenny, global key account business analyst. "Pasábamos mucho tiempo frente a las pantallas y teníamos mucha energía reprimida. Mi esposo y yo nos dimos cuenta de que necesitábamos hacer algunos cambios de manera individual y como familia".



Con recordatorios constantes del Grupo de Empleados FIT, en relación con la importancia de integrar el bienestar mental, emocional y físico en las actividades del día, Jenny, su esposo y sus hijos se comprometieron a hacer por lo menos 10 minutos de actividad física cada día en familia. El yoga, el fortalecimiento muscular, las caminatas y los paseos en bicicleta proporcionaron un descanso mental y físico altamente necesario.

"Siento que especialmente los niños se beneficiaron de este tiempo en familia, lo que les ayudó mentalmente a adaptarse a y procesar la vida durante la pandemia", afirmó Jenny. "En definitiva nos acercó como familia".

Área de enfoque

Participación de la juventud intercultural en la ciencia.

Misión

Incentivar a las mentes jóvenes para que se conviertan en los innovadores del mañana, mediante una educación práctica, basada en la investigación en las áreas de la Ciencia, la Tecnología, la Ingeniería y las Matemáticas (CTIM), así como a través de experiencia laboral con empleados voluntarios.

Dónde se encuentra

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

Líderes

BAYTOWN

Colíderos: Preslie Cox, Seth Robins

NEWARK

Colíderos: Timothy Frisch, Jim Hamilton

NEW MARTINSVILLE

Colíderos: Ann Landers, Lori Heintz

PITTSBURGH

Líder: Ben Renwick

Miembros del Comité Directivo: Jenna Caputo, Marianne Donley, Laine Mosco, Cassie Popovski

SOUTH CHARLESTON

Colíderos: Jay Cales, Susan Kimble

SOUTH DEERFIELD

Líder: Nicole Gallagher

Elementos destacados de 2020

Durante dos días a principios de 2020, empleados de las instalaciones de compuestos de Covestro en Hebrón, Ohio, llevaron a cabo demostraciones de CTIM para cientos de estudiantes, madres y padres, y miembros de la comunidad como parte del STEMfest en The Works: Centro de Ohio para Historia, Arte y Tecnología. El Grupo i3 STEM ayudó a crear la serie de videos "Quédate en Casa con CTIM" con la participación de colegas de Covestro, quienes realizaron experimentos científicos básicos que los padres podían hacer con sus hijos.

Abriendo las mentes jóvenes a CTIM

Un día mientras estaba en la Planta de un cliente, **Steven Reinstadtler** se topó con un hombre joven en una bata blanca de laboratorio.

"Él dijo que probablemente no lo recordaba, pero que era uno de los estudiantes en un grupo de séptimo grado en donde realicé experimentos de química como parte del programa i3 STEM de Covestro", afirmó Steven, construction market manager, Infrastructure Coatings. "Cuando dijo que ahora es un químico, se me puso la piel de gallina".

Durante más de 30 años, Steven ha estado realizando experimentos científicos, siendo juez de ferias científicas, y asistiendo a ferias universitarias en escuelas de la región de Pittsburgh. Él cree en dar pequeños impulsos para que las mentes jóvenes se interesen por las áreas de CTIM.

"Debo admitir que también iba a las escuelas por algunos motivos egoístas", afirmó. "No lo puedo evitar; salir de una sesión con una gran sonrisa en mi rostro y sentirme realmente bien por hacer algo que pueda beneficiar a todos estos estudiantes en el futuro, sin importar qué línea de trabajo persigan. Siendo un partidario de CTIM, creo fielmente que todos deben tener la oportunidad de aprender acerca de la ciencia".

Esto incluye hacerlo durante una pandemia, cuando Steven y otros empleados de Covestro involucrados con i3 STEM realizaron actividades virtuales para continuar haciendo experimentos en 2020.





Lo Latino

Área de enfoque

Latinx, Latinos, Latinas y otros empleados con raíces latinas.

Misión

Aprender, vivir, celebrar y difundir la cultura latina en Covestro y su comunidad. Desde el Caribe hasta los Andes, desde el Golfo hasta la Patagonia, para reforzar aún más la estrategia de DEI de Covestro y el esfuerzo de la participación de los empleados de la compañía.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Colíderes: Antonieta Farnen, Ingrid Rodriguez

Miembros del Comité Ejecutivo: Gamaliel Martinez, Viviane Rondon, Jim Thompson

Elementos destacados de 2020

Desde junio hasta septiembre, Lo Latino celebró los días de independencia de varios países latinoamericanos, Portugal y España. Las celebraciones virtuales incluyeron compartir información sobre la población, el tipo de gobierno, la cultura, y otros datos curiosos de cada país.

Disminución del choque cultural

Cuando **Erika Cárdenas** llegó a Pittsburgh desde México, para una asignación de 11 meses en mayo de 2019, no conocía a nadie. Dos semanas después, estaba haciendo guacamole con miembros de Lo Latino para celebrar una festividad mexicana.

"No puedo imaginar mi tiempo en Estados Unidos sin este grupo", afirmó Erika, people development expert, Covestro México. "Recibí apoyo todos los días que estuve en Pittsburgh, ya sea mediante consejos acerca de la ciudad o el protocolo empresarial. Sus miembros se conducen mediante una voluntad genuina de compartir y cultivar una comunidad diversa que incluya a todos y valore las diferencias".

También tienen el deseo de tener conversaciones honestas acerca de las diferencias culturales para ayudar a quienes son

nuevos en Estados Unidos, e interactuar de mejor manera con sus colegas.

"Los colegas en México que se conocen a menudo se saludan con un beso en la mejilla, y también solemos platicar mucho antes de llegar al punto", afirmó Erika. "Un colega me informó que tocar a la gente no era algo normal en el ambiente laboral de Estados Unidos, y que debía estar preparada para comunicar los mensajes de manera concisa. Sin Lo Latino, aprender estas cosas habría tomado mucho más tiempo, y probablemente no habría regresado a México con la sensación de que tenía amigos en otro país".





Área de enfoque

Nuevos profesionales.

Misión

Crear un ambiente en donde los profesionales nuevos se sientan valorados totalmente y se sientan que son útiles, y que reciban oportunidades para expandir sus horizontes. Al crear una cultura solidaria, colaborativa y sostenible, podemos establecer un lugar de trabajo que sea atractivo para los nuevos profesionales interna y externamente.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Copresidentes: Brittney Barclay, Michelle Montgomery, Matt Pulleo

Tesorero: Mark Bondi

Planeación de eventos: Ryan McGowan, Caitlin Morrow

Elementos destacados de 2020

Con muchos de sus miembros aislados de sus compañeros durante la pandemia, SPARK inició un club de podcast para miembros y otros empleados para discutir la navegación profesional, y el crecimiento personal para ayudar a construir una base para el éxito profesional y mantener a los miembros involucrados. Los temas del podcast incluyeron cómo llevar a cabo interconexiones, manejar argumentos en el lugar de trabajo, encontrar un mentor, defenderse a sí mismos, y administrar las finanzas. Estos temas se complementaron con discusiones acerca de relaciones raciales, relaciones personales y eventos actuales. A cada podcast asistieron entre 20 y 25 personas.

SPARK

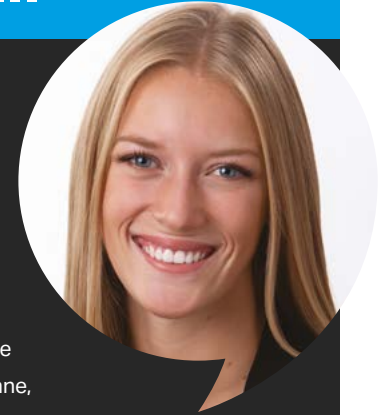
Un defensor...

Cheyenne Shankle siempre ha creído fielmente en alzar la voz por los derechos de grupos marginados.

"Fui parte de la Sociedad de Mujeres Ingenieras mientras estaba en la universidad, defendiendo a mujeres en el lugar de trabajo, y específicamente en el área de ingeniería", afirmó Cheyenne, Covestro sustainability analyst. "Cuando me uní a Covestro, obtuve una plataforma para actuar también en relación con mi compromiso con la justicia racial y ambiental".

Después de una serie de tiroteos policíacos en Estados Unidos en 2020, Cheyenne participó en una llamada semanal con tres compañeros de trabajo para dialogar acerca de la justicia social y ambiental. Los pensamientos ampliaron el círculo para incluir a otros empleados de Covestro interesados, lo que llevó a Cheyenne a comunicarse con los Grupos de Empleados SPARK y ACCESS. Esto dio como resultado dos diálogos virtuales estructurados –uno acerca de la justicia social y otro acerca de la justicia ambiental.

"Es muy importante para cualquier compañía enfocarse en estos temas, y Covestro ha creado un ambiente laboral en el que los empleados se sienten cómodos al dialogar sobre los mismos", afirmó Cheyenne. "Cada diálogo terminó con los participantes identificando los riesgos a los que se enfrenta Covestro y las áreas en las que la compañía puede mejorar. Muchos de estos temas rodearon mi trabajo diario, dándome una oportunidad de comenzar a abordarlos. Nuestra esperanza es que podamos dar pasos de acciones dentro de Covestro y la comunidad mientras que también involucramos a más empleados en la conversación".





Toastmasters

Área de enfoque

Desarrollo de liderazgo y comunicación.

Misión

Proporcionar una experiencia de apoyo y aprendizaje para desarrollar habilidades de comunicación y liderazgo a sus miembros, dando como resultado mayor confianza en sí mismos, así como crecimiento personal.

Dónde se encuentra

Baytown, Texas, y Pittsburgh, Pensilvania

Leaders

BAYTOWN

Presidenta: Karen Broussard

Vicepresidente de Educación: Durgesh Bhat Kalya

Vicepresidente de Afiliación: Wayne Liu

Vicepresidente de Relaciones públicas: Jimmy Chahine

Secretario: Qing Cai

Tesorero: Yen Nhi Nguyen

Macero: Robert Perry

PITTSBURGH

Presidente: John Skabardonis, DTM

Vicepresidente de Educación: Mark Smith, CC, CL

Vicepresidente de Afiliación: Kelsey Ponick, DL1

Vicepresidenta de Relaciones Públicas: Maggie Halligan, PM1

Secretaria: Jennifer Pasinski, CC, CL

Tesorero: Callan Kerley, VC1

Macero: Diana Kelley, IP1

Elementos destacados de 2020

El evento virtual de Toastmasters abierto al público proporcionó a los empleados de Baytown, Pittsburgh y New Martinsville una oportunidad para observar, participar y aprender más acerca del Grupo de Empleados. Un segmento de mesa redonda contó con asistentes que compartieron por qué querían unirse, así como los objetivos que esperaban lograr. Una discusión adicional se enfocó en la creciente importancia de ser persuasivo, eficaz y capaz de "tocar" a una audiencia en la nueva normalidad de las reuniones virtuales.

Oportunidades de superación personal

John Skabardonis siempre pensó que era un gran presentador...

Hasta que un amigo de confianza le señaló su uso excesivo de "em" y "este" y un hábito de hablar con las manos en los bolsillos.

"Este amigo me sugirió que investigara acerca de Toastmasters, el cual había patrocinado un club dentro de Bayer en 2007", afirmó John, technical marketing manager, Electronics, Electrical and Appliances, Americas. "Me uní y di un par de pláticas frente a los miembros del club. Después de recibir una retroalimentación gentil, me di cuenta de que lo podía hacer mejor".

John se involucró, aprovechando el programa para mejorar sus habilidades de liderazgo y para hablar en público, mientras también fue voluntario de varias funciones de liderazgo en Toastmasters. En 2017, fue nombrado como un Toastmaster Distinguido, lo cual representa el nivel más elevado de la organización en cuanto a logros educativos.

"Denme un tema, y puedo hacer una presentación respetable del mismo dentro de un periodo de 24 horas, gracias a las habilidades y la confianza que obtuve a través de Toastmasters", afirmó John. "Covestro observa el valor que sus empleados obtienen del programa y cubre los costos para participar. Es una excelente herramienta de superación personal para quienes quieren mejorar".

¿Qué sigue en el recorrido de Toastmasters de John ahora que ha alcanzado la cima? Comenzar desde cero con un nuevo camino de aprendizaje.



Área de enfoque

LGBTQ.

Misión

Crear conciencia y aceptación de todas las personas, independientemente de su orientación sexual y su identidad de género, incluyendo a los colegas que se identifican como LGBTQ y sus aliados.

Dónde se encuentra

Pittsburgh, Pensilvania

Líderes

Copresidentes: Richard Bender, Sarah Roberson

Equipo Ejecutivo: Melanie Matovich

Elementos Destacados de 2020

En agosto, UNITE llevó a cabo una presentación virtual del despacho jurídico K&L Gates, resaltando el fallo del Tribunal Supremo de 2020, en el que se decidió que la discriminación con base en la orientación sexual o la identidad de género es discriminación con base en el sexo, lo que se prohíbe mediante el Título VII de la Ley de los Derechos Civiles de 1964. Más de 25 personas asistieron a la presentación, y cualquier abogado participante podía obtener un crédito de educación legal continua (CLE).

UNITE colaboró con el grupo de Comunicaciones de Covestro para resaltar el Día Internacional Contra la Homofobia, la Transfobia, y la Bifobia en mayo, y en el Mes del Orgullo en junio. El Grupo de Empleados también proporcionó a colegas y aliados un colorido fondo del Orgullo con los colores de Covestro para que lo pudieran utilizar en su aplicación de Microsoft Teams como una muestra de apoyo.

En noviembre, UNITE llevó a cabo un evento de interconexión virtual con los Grupos de Empleados LGBTQ de otras compañías y organizaciones en la región de Pittsburgh para compartir ideas y mantener una comunicación abierta.

Colaboración y conexión

Un encuentro casual en un evento empresarial de 2018, en Pittsburgh, entre **Richard Bender**, presidente conjunto de UNITE y su contraparte del despacho jurídico K&L Gates, abrió las puertas para una promoción entre compañías de la igualdad y las oportunidades para la comunidad LGBTQ.

“Dialogamos acerca de hacer más cosas juntos para mejorar nuestro interés mutuo en los temas LGBTQ,” afirmó Richard Bender, consejero de patentes. “Esto nos llevó a una reunión en la que compartimos lo que cada uno de nuestros grupos estaba haciendo y en la que buscamos maneras de promover el trabajo para nuestros grupos y los de otras compañías en la región”.

Desde entonces, los Grupos de Empleados de Covestro y K&L Gates han compartido información y han participado en los eventos de ambos. UNITE también se ha conectado con sus colegas en KPMG, Thermo-Fisher Scientific y otras compañías en el área de Pittsburgh.

“El valor de estas conexiones no es solo la colaboración en eventos, sino también trabajar juntos para entender y actuar en relación con los temas de la comunidad LGBTQ”, afirmó Richard. “Nuestros grupos son pequeños, pero juntos tenemos una mayor plataforma con la cual logramos nuestra meta común de promover la igualdad de la comunidad LGBTQ”.







Agradecimientos

Recibimos el apoyo de muchos colaboradores de todas las áreas dentro de Covestro, mientras continuamos desarrollando nuestra cultura de DEI en 2020. En especial queremos agradecer a las siguientes personas por sus esfuerzos para hacer avanzar a la compañía.

Comité Norteamericano para la Diversidad, Equidad e Inclusión

Comité DEI México

Antonio Bello, Michelle Buhl, Erika Díaz, Isauro de la Fuente, Marisol López, Guillermo Martínez, Arturo Molina, Marylú Villanueva

Comité DEI Estados

Tom Balzer, Christine Bryant, Dina L. Clark, Rod Herrick, Shane Jakobovic, Haakan Jonsson, Atul Khettry, John Lemmex, Rebecca Lucore, Katherine McEvelly, Kristin Maritz, Arturo Molina, Aleta Richards, David Rzepecki, Alice Sox, Lily Wang, Demetri Zervoudis

Embajadores DEI México

Juan Manuel Arciniega, Maru Burgos, Paola Bustos, Samantha Chávez, Gabriela Cisneros, Josué Cortés, Montserrat Lazos, Carlos Adrián López, Marco Martínez, Alejandro Márquez, Denisse Ramírez, Amaranta Rodríguez, Angélica Sánchez, Lina Santos, Edgar Serrano, Marylú Villanueva

Embajadores DEI Estados

Ram Balakrishna, Jim Boehm, Barbara Buck, Sky Cantrell, Cynthia Capistran, Greg Chapman, Cathy Edly, Nicole Gallagher, Craig Graybill, Lori Heintz, Rob McArver, Patricia McHenry, Darnell Perry, Rich Rogers, Sarah Shah, Michael Sirockman, Tony Vasquez, Janette White

Colaboradores Adicionales

Paul Appolonia, Guy Behanna, Brenda Besket, Riggs Botta, Anna Clark Emerick, Chelsie Coll, Renee Cottrill, Tynesha Frasier, Maggie Halligan, Bill Hassan, Kristine Heilman, Dyan Hornung, Shane Jakobovic, Ange Loiseau, Susan McVey, Heather Mustin, Jennifer Pannill, Steven Reinstadtler, Beth Revak, Angélica Sandoval, Andy Sharfman, Jill Sobieralski, Alice Sox, Nikki Stewart, Stacey Vigliotti, Bob Walker, Kristin Wilmus, Mike Wolf.





Para el equipo

Queremos agradecer de manera específica al equipo del proyecto por elaborar este informe. Sin su ayuda, no habría sido posible compartir de manera eficaz nuestra historia, y eso tiene un gran significado para nosotros. Este equipo realmente demostró lo que puede lograr una verdadera colaboración y el trabajo en equipo (incluso durante una pandemia). Continuamos sintiéndonos honrados por trabajar con cada uno de ustedes.

Desde el fondo de nuestro corazón, una vez más, ¡MUCHAS GRACIAS a todo el equipo!

Con nuestra más sincera gratitud,
Dina y Marylú

Equipo del Proyecto

Guy Behanna
Josué Cortés
Kristine Heilman
Kelly O'Toole
Andy Sharfman

Joshi, el artista colorido

Con su ingenio y creatividad, Joshi es el artista que hace posible que el área de Comunicación de México sea MUY COLORIDA; pero al mismo tiempo es hijo, hermano, amigo y pareja.

Josué es originario de la Ciudad de México y estudió Diseño Gráfico en la Universidad Autónoma Metropolitana (UAM). Durante su carrera profesional se ha dedicado principalmente al diseño dentro de la industria editorial.



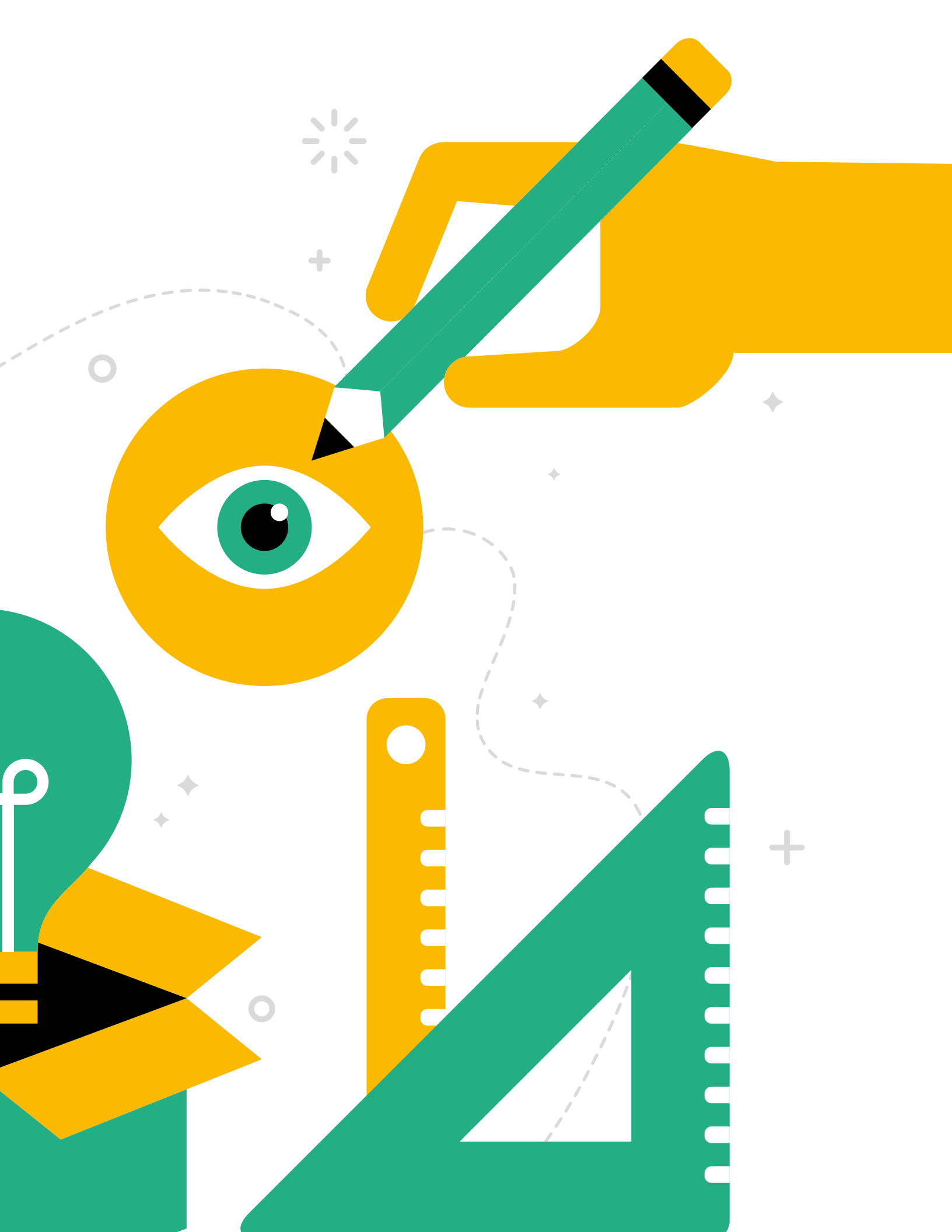
Aunque nunca había trabajado en la industria química, desde que llegó a Covestro en 2017 ha llenado de color todos los trabajos y proyectos en los que ha participado.

Su entusiasmo y carisma se ven reflejados en su trabajo gráfico, pero también a la hora de trabajar con él, pues siempre está dispuesto a ayudar y a colaborar, así como a dar perspectivas diferentes que enriquecen el trabajo de todos.

Además, Joshi es miembro activo de las causas y actividades de la comunidad LGBTQ+ en México, por lo que está altamente comprometido con la igualdad de derechos y oportunidades, así como a las causas sociales que demandan diferentes grupos en situación de desigualdad del país.

Estamos orgullosos de reconocer el gran trabajo, la colaboración y la creatividad de Josué durante los últimos tres años, en los que ha hecho que este informe anual de DEI sea más colorido y divertido.

Gracias, Josué.





Covestro Norteamérica
Diversidad e Inclusión
Informe Anual 2020

Covestro LLC

1 Covestro Circle, Pittsburgh, PA 15205, Estados Unidos de América.

Covestro Mexico

Blvd. Miguel de Cervantes Saavedra 169, Piso 3,
Granada, Miguel Hidalgo, 11520, CDMX, México.

covestro.us

Covestro es un líder mundial proveedor de polímeros de alta tecnología:
innovador, sostenible y diverso.

Todo el contenido de este informe es propiedad intelectual de Covestro.