

OTIS | Made to move you

LAA

DIVERSIDAD,
EQUIDAD &
inclusión

2022

INCLUSIÓN



(n.) Práctica o política que proporciona igualdad de acceso a oportunidades y recursos a personas que, de otro modo, podrían quedar excluidas o marginadas.

CAPÍTULOS



INTRODUCCIÓN

- Mensajes de la Junta de Directores
- Las diversidades
- Los 4C´s
- Nuestras prioridades
- Contexto Otis

QUÉ SE HA HECHO

- ESG
- Acciones DE&I
- Refugiados
- Qué son ERGs
- Etnia
- LGBTQIA+
- Género
- Generaciones
- Personas discapacitadas

NUESTRAS CONQUISTAS

Certificaciones:

- Estampilla Paulista de la Diversidad
- ONU Mujeres
- Mejor Sitio para trabajar por LGBTQIA+
- Trayecto del ERGs a América Latina

2023

INTRODUCCIÓN

La diversidad, equidad e inclusión son pilares estratégicos, que basan nuestro día a día en Otis. Creemos en estos pilares como diferenciales competitivos para nuestro negocio, permitiendo que la voz de nuestro personal se escuche y se respete.

Estamos orgullosos por los valiosos reconocimientos que obtuvimos en 2022 y vamos a seguir trabajando para que tengamos equipos cada vez más diversos y que reflejen la sociedad en la que vivimos.



La diversidad, la equidad y la inclusión están profundamente arraigadas en la cultura de nuestra empresa y estamos muy orgullosos del trabajo que hemos realizado hasta ahora.

Estos pilares hacen parte de nuestra estrategia global para gestión de personas, y estamos comprometidos a seguir avanzando a través de varios programas bien estructurados, que propicien condiciones justas y acceso para todos en todo nuestro ambiente de trabajo.

INCLUSIÓN ▲

DIVERSIDAD ▲



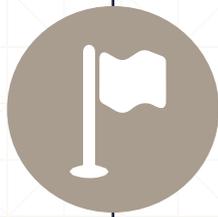
REPRESENTATIVIDAD ▲



La lucha por el respeto a la diversidad y a la igualdad de derechos no es reciente. Los grupos minoritarios no tienen acceso a muchas oportunidades si lo comparamos con otras personas y eso es un desafío de representatividad dentro de las empresas.

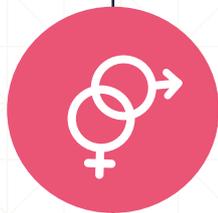
Otis está comprometida a crear una cultura inclusiva que incentive y celebre la diversidad necesaria para innovar, y un ambiente en donde todos los empleados puedan ser ellos mismos y compartir ideas abiertamente.

Te invitamos a comprender más sobre algunas afinidades, y a aprender también más sobre sus perspectivas sociales en los siguientes capítulos.



ETNIA

El racismo es una forma de discriminación perjudicial y dirigido especialmente a personas de origen africano, indígena o asiático, no limitándose a estos grupos, pero excluyéndolos y provocando dificultades en la sociedad para esas personas.



GÊNERO

Las mujeres han sido desalentadas y privadas de derechos básicos en varias situaciones y por muchos siglos, debido al sexismo, pero eso está cambiando, gracias a los movimientos de mujeres activistas y aliados masculinos, en favor de derechos iguales o equiparados.



IDENTIDAD

Las diferentes orientaciones sexuales e identidades de género pueden sufrir con la parcialidad en la sociedad. Eso se llama homofobia, transfobia, bifobia y muchos otros.

Muchos países poseen leyes que protegen a esos individuos y, por eso, sus derechos no son transgredidos, pero eso todavía no es una realidad general en nuestro planeta.



PERSONAS DISCAPACITADAS

El capacitismo, o discriminación o prejuicio social, es una parcialidad respecto a las personas con discapacidad y también es un otro gran prejuicio histórico. Más que nadie, esas personas son carentes de oportunidades de trabajo y pasarán por muchas dificultades a lo largo de sus vidas. Trás muchos siglos, se establecieron leyes para hacerse obligatorias su inclusión en empresas y escuelas como forma de evitar la exclusión total de esta población.



GENERACIÓN

La sociedad tiene un problema duradero de interacción de diferentes generaciones. Además de las sencillas interacciones, estamos delante del etarismo, que es un prejuicio de mala recepción social en cuanto a una persona mayor o más joven, un problema que genera falta de oportunidad de trabajo o promociones de puesto de trabajo y mucho más, pues está vinculado a la edad de un individuo.



CARRERA

Ofrecer desarrollo profesional, acercando **miembros y líderes de los ERGs** al liderazgo senior y a los ejecutivos.

CLIENTE

Ofrecer **foros para que los empleados** compartan insight de clientes, para resolver problemas de negocios complejos: entregar grandes experiencias del cliente en toda parte.

CULTURA

Construir una cultura de empresa inclusiva, en la cual todos puedan contribuir con **su mejor versión**, sintiéndose **valorados y escuchados**.

COMUNIDAD

Fomentar un compromiso con el voluntariado, la **participación de la comunidad** y un **cambio positivo** ajustados a nuestros valores fundamentales.

4Cs

en

**Diversidad,
Equidad
e Inclusión
en Otis**

Nuestras prioridades

Estamos comprometidos con impulsar nuestro sitio de trabajo a un ambiente que acoja, aproveche y celebre las diferencias y refleje nuestras comunidades.

1

Aumentar la presencia de **talentos minoritarios** o subrepresentados, en adaptación a las diferentes regiones.

2

Mejorar el ciclo de vida de nuestros talentos, procesos y políticas para minimizar el prejuicio y ofrecer **igualdad de oportunidades**.

3

Construir responsabilidad y superar silos corporativos en varios niveles, para avanzar en una cultura de **Inclusión**.

4

Posicionar a Otis como empleador **preferencial** y de **referencia**.





¿Qué se ha hecho?

“ Ahora más que nunca, creo que es nuestra responsabilidad respetar las generaciones que vinieron antes que nosotros, patrocinar las generaciones futuras, y entregarse a las generaciones que hoy están aquí. ”

- **Judy Marks**
Presidenta y CEO



ESG en Otis

El acrónimo ESG significa **Environmental, Social and Governance** o **Ambiental, Social y Gobernanza** en traducción libre. Estos son los tres pilares que definen el concepto.

En Otis, el gran objetivo es abrir la visión, dando atención a lo que es más importante para los usuarios de los equipamientos, para los clientes y demás públicos de interés de nuestro negocio.

Los pilares de la diversidad, la equidad y la inclusión están abarcados en el aspecto Personas y Comunidades de nuestro informe ESG global.

A continuación encontrará más información sobre nuestros objetivos.



**Medio Ambiente
y su Impacto**



**Salud
y Seguridad**



**Gobernanza y
Responsabilidad**



**Personas y
Comunidades**

Deseamos adoptar muchas y variadas voces, con **realidades** y puntos de vista diferentes. Creemos que ofreciéndoles el **entrenamiento** necesario, todas las personas pueden volverse grandes **profesionales**. Queremos abarcar de modo proactivo a las **comunidades** por el mundo, apoyando proyectos y causas en diferentes ámbitos.

Informe completo: <https://www.otisinvestors.com/2021esgreport>



Entrenar a todos los profesionales de campo y subcontratados anualmente sobre las Reglas Cardinales que salvan vidas.



Determinar 100% de calificación de la fábrica para certificación de cero residuos en vertederos hasta 2025.



Certificación ISO 14001 para todas las fábricas hasta 2025.



Permitir por lo menos que un 20% de los gastos anuales de proveedores en los EE.UU. sean utilizados en proveedores de otros países.



Ampliar la disponibilidad de servicios de bienestar y resiliencia para todos los compañeros en todo el mundo a través de un Programa de Atención a los empleados (EAP) hasta 2023.



Lograr una reducción del 50% en la emisión de los ámbitos 1 y 2 hasta 2030.



Lograr la paridad de género en nuestros puestos ejecutivos hasta 2030.



Impactar a 15.000 alumnos globalmente por medio de una programación con enfoque en STEM, en todo el aprendizaje y entrenamiento vocacional para mejorar los medios de subsistencia y ayudar a construir la fuerza del trabajo de mañana y hasta 2030.



Dirigir el 50% del total de donaciones globales a programas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM) hasta 2025.



Dedicar 500.000 horas de voluntariado de compañeros en apoyo a comunidades, educación STEM y esfuerzos de equidad social globalmente hasta 2030.



Aumentar la preferencia por la categoría de cultura inclusiva en la encuesta de compromiso Pulse en 4 puntos porcentuales hasta 2025.



Estamos comprometidos a alcanzar un sitio de trabajo sin daños.



Alcanzar la neutralidad de carbono para la electricidad de la fábrica hasta 2030.

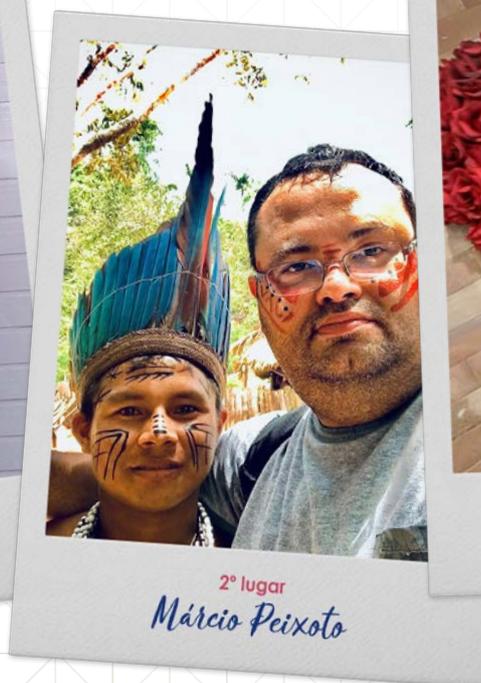
Acciones DE&I

MES SOMOS MUCHAS VOCES

En octubre de 2022 celebramos el **Mes Somos Muchas Voces**, que refleja uno de nuestros pilares de cultura, en el que promovimos la **diversidad** y reforzamos que personas diferentes tienen puntos de vista diferentes, aportando nuevas perspectivas para tomar las decisiones.

En Brasil, la campaña para ese mes se realizó a través de un **concurso de fotos**, en el que los empleados pudieron enviar fotos que representasen qué es la diversidad y el significado de **#SomosMuitasVozes** para ellos. Conoce aquí los ganadores del concurso:

#SOMOSMUITASVOZES





La campaña global tuvo como base el **derecho que las personas tienen** de que se las reconozcan del modo que ellas **se reconocen**.

Como acción práctica, se incentivaron a los empleados a identificar su **identidad de género** en la plataforma Workday.

Así, tendremos datos cada vez más completos y verdaderos para que **nuevas iniciativas** y acciones sean guiadas por la realidad de la empresa.



Feminino



Masculino



Free to be me



PROGRAMA DE REFUGIADOS

La región de las **Américas** acoge más de **16,4 millones** de refugiados

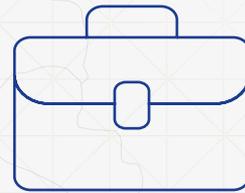


Anualmente, la institución apoya un promedio de **300 contrataciones** de migrantes y refugiados por diversos empleadores, haciendo hincapié por una actuación amplia, **justa y no discriminatoria**. Desde 2019, **ACNUR (Agencia de la ONU para Refugiados)** es el contribuyente de este proyecto de empleabilidad.

Otis, comprometidos con la **diversidad** en nuestra dotación de personas, ha iniciado un **Programa de Refugiados**, conjuntamente con la **Missão Paz**. Tenemos buenas expectativas para realizar nuevas contrataciones en 2023.



La **Missão Paz** tuvo inicio con la acogida a italianos que llegaban a Brasil en el período posguerra. Con el tiempo, su ámbito ha sido ampliado y hoy acoge a **migrantes y refugiados** de todos los orígenes y es referencia nacional en tema migratorio.



3000 contrataciones de migrantes y refugiados por diversos empleadores

ALGUNOS (DE LOS VARIOS) BENEFICIOS — DE LA — CONTRATACIÓN DE REFUGIADOS



Manejo
de lengua
extranjera



Fortalecimiento
de la imagen de
la empresa



Desarrollo del
liderazgo para
que actúen con
refugiados/as



Diversidad
en el ambiente
laboral



Sistema de educación
superior al promedio
brasileño

FUENTES: Alto Comisionado de la ONU para Refugiados elogia Latinoamérica por su compromiso con la inclusión de todos que necesitan protección (-ACNUR, 2021)

Guía para la contratación de refugiados y solicitantes de refugios: [TENT.ORG](https://tent.org)

ERGs



Importancia de los Employee Resource Groups

ERGs o Grupos de **Afinidad** son vitales para que nos ayuden a nutrir una cultura de **Diversidad, Equidad e Inclusión** en Otis. Esos grupos liderados por empleados impulsan el impacto de los negocios en cuatro áreas de enfoque: Carrera, Cultura, Comunidad y Cliente (4Cs).

Ellos ofrecen mentoría, orientación de carrera y **apoyo mutuo** para compañeros que comparten sus **afinidades**, siendo ellas de una raza/etnia en común, orientación sexual, identidad de género, discapacidad, generación, status y/o función de veterano, por ejemplo.

¿Cómo funcionan?

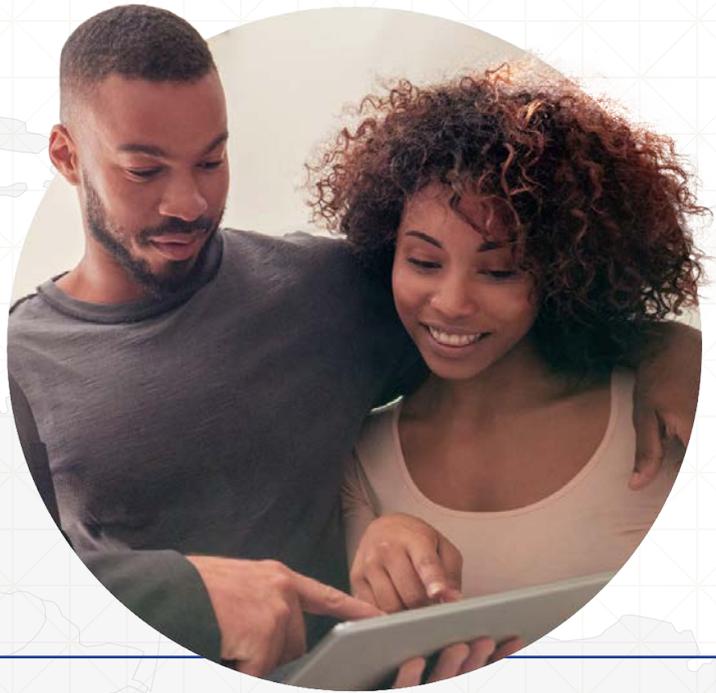


Perspectiva social

En Latinoamérica

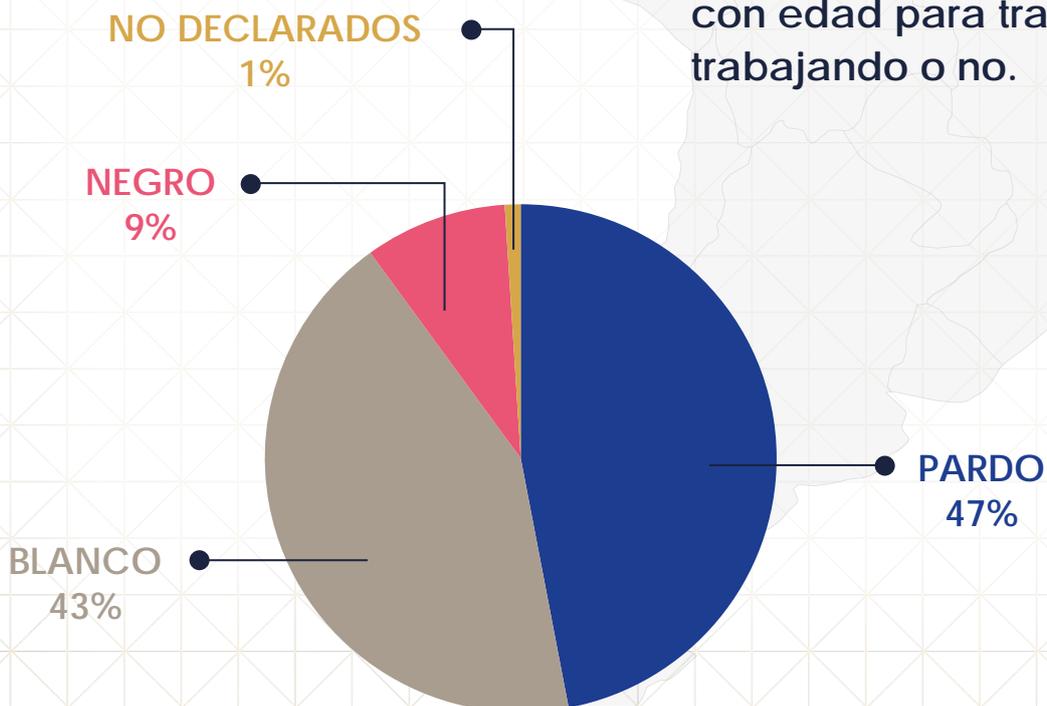
134 millones

personas se identifican como afrodescendientes.



171,5 millones

Población brasileña con edad para trabajar, trabajando o no.



En Brasil, cada R\$1 ganado por un hombre de color blanco



Hombre blanco
R\$ 1



Mujer blanca
R\$ 0,78



Hombre negro
R\$ 0,51



Mujer negra
R\$ 0,43



Fuente: Investigación de IBGE 2019

Raza y etnia en Otis

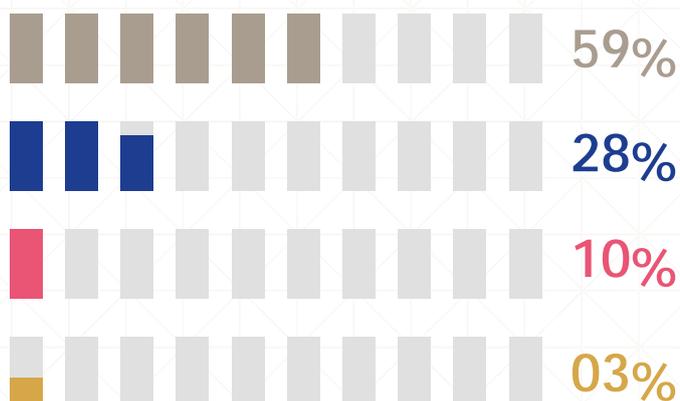
Contextualización

Los datos reflejan el contexto de Otis Latinoamérica o Brasil (siempre señalados).

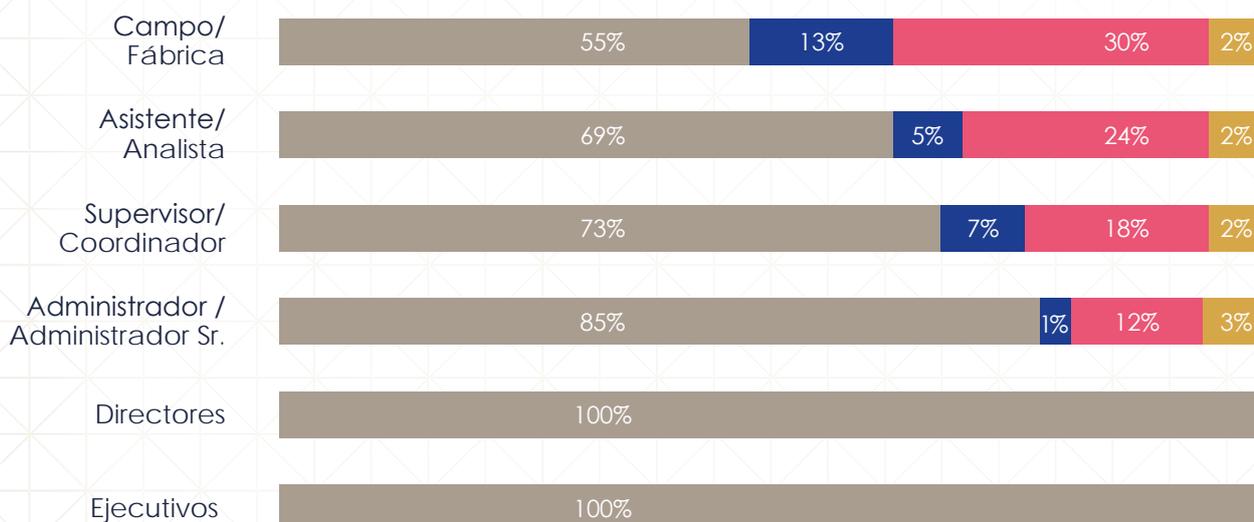
Los datos se han extraído de la plataforma Workday y se basan en la autodeclaración de cada empleado.

La base de datos considera a todos los empleados Otis (incluso a los aprendices) y no considera a los empleados tercerizados.

Raza de los empleados Otis Brasil



Raza de los empleados Otis Brasil por puesto



BLANCO



PARDO*



NEGRO*



AMARILLO
INDÍGENAS
N.D.

* SE REFIERE A LOS AFRODESCENDIENTES.

2022 en Otis



No dia 13 de maio foi assinada a lei Áurea em abolição da escravatura. E para refletirmos juntos sobre esta data, o **UBUNTU** convida você para um encontro especial!

PARTICIPE:

Dia: 13/maio, sexta-feira
Horário: às 15h

O evento será realizado pelo Teams e enviaremos o convite na sua agenda Outlook!



Convidado:
Wanderson Matias
Gerente de Filial - Vitória

Você também pode clicar aqui para acessar a reunião no dia do evento!



Contamos com sua participação

#SomosMuitasVozes



316
PERSONAS
HAN PARTICIPADO
COMO OYENTES

DIAS DE CONCIENTIZACIÓN NEGRA

E RG Ubuntu se lanzó en noviembre de 2021 pero aunque es un grupo nuevo, ya celebró dos fechas importantes en el año de 2022. El **Día de la abolición** de la **Esclavitud**, el 13 de mayo, se recordó a través de un evento en línea, en que el Administrador Wanderson Matias contó su trayectoria y comentó sobre los desafíos que ha enfrentado en su carrera.

Además de eso, el Día de la Concientización Negra, el 20 de noviembre, fue celebrado a través de un evento con dos relatores externos.

ESTE EVENTO
CONTOU COM
233
PARTICIPANTES



UBUNTU

Dia da Consciência Negra

Para celebrar a importância da cultura negra e relembrar a luta contra a opressão, o UBUNTU convida a todos para o evento com convidados especiais...

Data: 23/11
Horário: 15h

Robinson Costa
Gerente de Recursos Humanos na Diageo, com mais de 20 anos de atuação em empresas multinacionais de grande porte, administrador de empresas e pós graduado em Gestão de Pessoas.

Wagner dos Santos
Diretor Financeiro da Boston Consulting Group, com mais de 18 anos atuando na área de Finanças em diferentes segmentos entre Serviços e Indústria com passagem por multinacionais.

#SomosMuitasVozes

OTIS

IDENTIDADES



Entrenamiento sobre Identidad de Género

ERG Elevar compartió pautas importantes para discutirse en el año 2022.

Entrenamientos con la temática de **identidad y expresión de género** se realizaron con los administradores, además de presentar la nueva política de **Identidad de Género**. En total, tuvimos **101 personas** con posiciones de liderazgo participando en **Latinoamérica**.

**#Trans
Empregos**

Asociación con banco de habilidades Transgénero

Para potenciar la lucha diaria contra la **transfobia**, de acuerdo con nuestro compromiso global de promover un ambiente diverso, equitativo e inclusivo, Otis mantiene la unión con la **transEmpregos**.

En la plataforma, promovemos **plazas de trabajo** para candidatos inscritos en el banco de datos de la plataforma que posee la mayor empleabilidad para personas transgénero en Brasil.

Mes del Orgullo LGBTQIA+

En el mes de junio se celebra el orgullo LGBTQIA+ en varios países.



OTIS

En **México**, se compartieron informaciones sobre la **comunidad** además de la creación de fotos y contenidos junto con la **bandera del orgullo**.



En **Colômbia**, los empleados se unieron para participar todos juntos de la **Parada del Orgullo**.

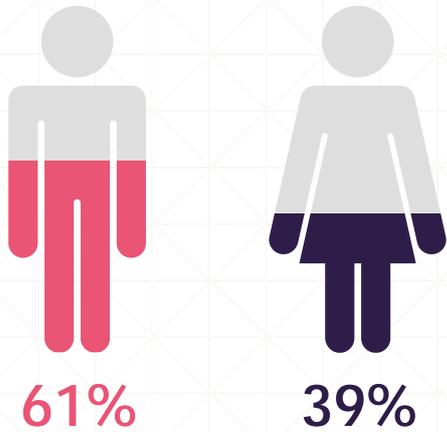


El Elevar Day **comenzó en 2019**, con un promedio de **300 participantes** en 3 sesiones diferentes. Este año, el evento se realizó en un único día, contando con la participación de **402 personas**.



En **Brasil**, ha ocurrido una edición más de **ELEVAR DAY**, que es un evento anual del **ERG** dedicado a promover la **concientización**, además de provocar el interés sobre ese grupo de afinidad.

PARIDAD DE GÉNERO



HOY, LAS MUJERES REPRESENTAN UN 39% DE LA FUERZA DE TRABAJO GLOBAL, CONTRA UN 61% DE LOS HOMBRES.

Mujeres en el mercado mundial de trabajo

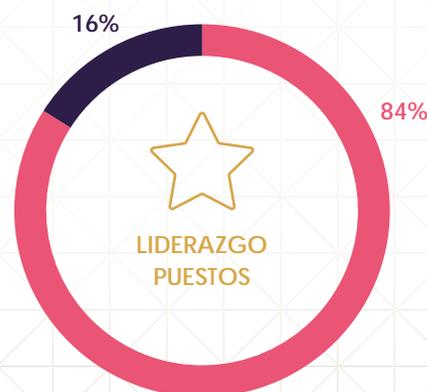
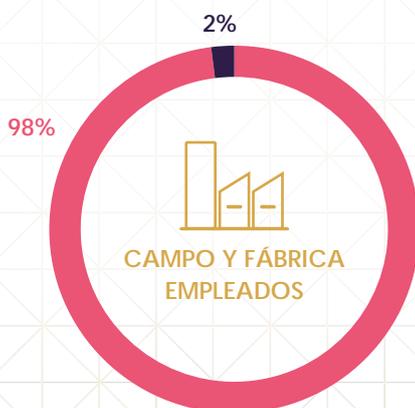
Según el informe **Global Gender Gap Report 2020**, aún faltan un promedio de 100 años para que alcancemos definitivamente la igualdad entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Además de eso, todavía hay mucha diferencia de sueldo entre hombres y mujeres.

Delante de ese escenario aún desigual, seguimos motivados a luchar por la inserción de cada vez más **mujeres en puestos de liderazgo**, y también por buenas y justas remuneraciones para aquellas que ocupan puestos menores en la escala de mando de la empresa.



OTIS LAA



Paradigma por la Paridad de Género

Otis se ha comprometido a alcanzar la **paridad total de los géneros** para funciones de liderazgo ejecutiva hasta 2030. Aunque las mujeres representen actualmente más de un tercio de los ejecutivos de Otis en todo el mundo y el 40% de ellas en los EEUU, aún hay mucho que hacer.

Otis implementará el Plan de Acción de 5 puntos de la **Paradigm for Parity®**, que determina acciones para que las empresas traten la desigualdad respecto a las mujeres en el sitio de trabajo.



Desarrollo de las Mujeres en el Campo

El grupo de Afinidad **FORWARD** tiene como enfoque las mujeres en el campo y este año se han hecho diversos entrenamientos y conferencias para la **inclusión** y **desarrollo personal** de esas mujeres.

2 sesiones sobre planes de carrera para técnicas

Mentoría para todas las técnicas

18 entrenamientos sobre inclusión con todas las filiales

Mejoras en los uniformes y materiales

+ de 25 horas centradas en eventos y comunicaciones con nuestras mujeres en el campo con más de **1550 participantes** en total

Día Internacional de la Mujer

Para celebrar el **Día Internacional de la Mujer**, se realizaron eventos en Latinoamérica, a los que se reunieron más de **400 empleados interesados**.

Con la temática de **Romper Barreras**, los eventos tuvieron la colaboración de todos los **ERGs** (Employee Resource Groups) que trabajan esa afinidad.

400
empleados
interesados





Rota Escola 2022

PROGRAMA DE PRACTICA TÉCNICA

Rota Escola Brasil es un programa de Práctica Técnica, donde los participantes reciben más de **1.200 horas de entrenamiento** en 10 meses. Los alumnos traen su formación en áreas eléctricas, de ingeniería o afines, y Otis les ofrece el resto del entrenamiento que necesitan.

Directamente relacionados a las mejores prácticas de **Diversidad, Equidad e Inclusión**, seguimos reclutando y reteniendo a alumnos que representan las comunidades donde vivimos y trabajamos, como personas **afrodescendientes, LGBTQIA+**, personas de diferentes **generaciones** y, principalmente, **mujeres** para nuestras áreas del campo. Con eso, tenemos un promedio de **40% de mujeres** realizando su práctica laboral con nosotros en los últimos 4 años.

40%

ES EL PROMEDIO DE
**APRENDICES
CONTRATADOS**
EN LOS ÚLTIMOS
CUATRO AÑOS



Para más informaciones: [Otis-Programa Rota Escola / CIEE](#)

LA DISCRIMINACIÓN ETARIA Y SUS CONSECUENCIAS

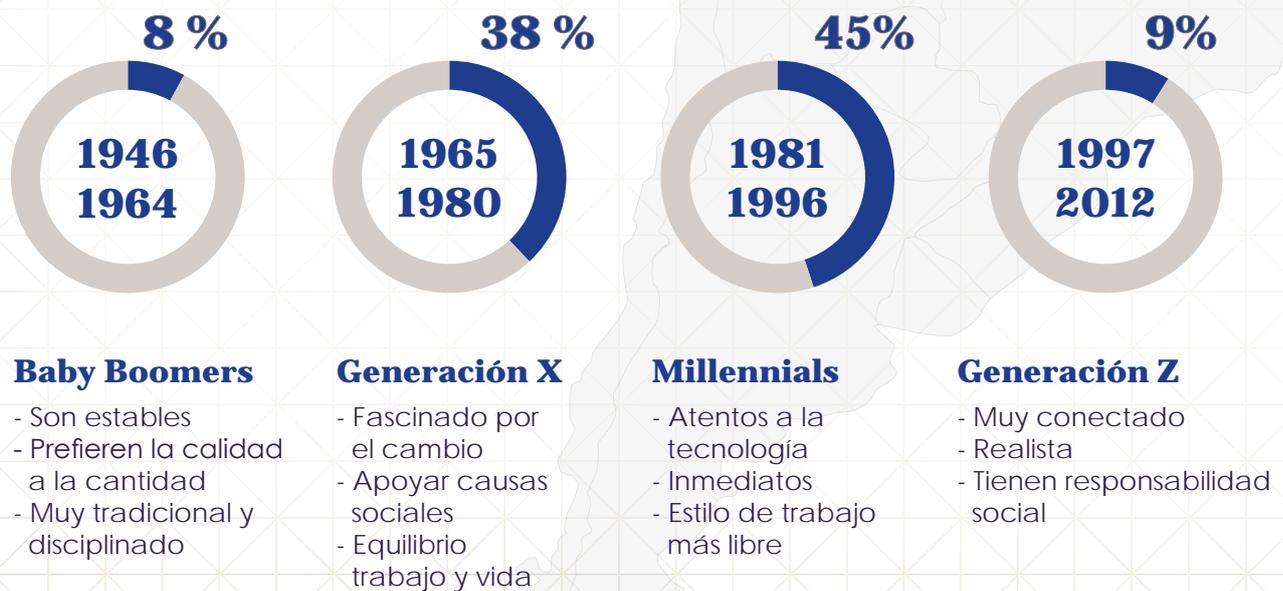
La discriminación etaria puede tener consecuencias graves e incluso llevar a la depresión, burnout y ansiedad cuando pensamos en **salud mental**. Además del aislamiento, soledad, inseguridad financiera y reducción en la calidad de vida para quien ese prejuicio alcanza.



En **Brasil**, según la asesoría **Hype50+**, la mitad de la mano de obra brasileña tendrá más de **50 años** hasta 2040.

Pensando en eso, nuestro **ERG Gen4** ha hecho comunicaciones a través de redes internas para integrar e intentar **combatir la discriminación etaria** en la organización.

Observa la situación generacional de nuestros empleados en Latinoamérica:



Personas discapacitadas

Entre las personas de 24 a 35 años en Latinoamérica y en Caribe, la tasa de empleo para hombres discapacitados es 24 puntos porcentuales menor que para hombres sin discapacidad. Para mujeres, esa tasa es de 12 puntos porcentuales menor.

Incluso entre personas con discapacidad que estén trabajando, el sueldo es más bajo, reflejando diferentes fuentes de exclusión posible.

Inclusión en la práctica

En 2022, el equipo de Reclutamiento de Talentos logró aumentar en más de **60% el número de contrataciones** de personas con discapacidad, comparado con el año de 2021.

Además de eso, nuestra **CEO Judy Marks** firmó la carta Disability: IN, comprometiéndose con el **avance de la igualdad e inclusión** de personas discapacitadas.

85 MILLIONES
número estimado de PCDs
en Latinoamérica y Caribe
en 2021, lo que representan
14,7% de la población total.

Fuentes: Inclusión de Personas con Discapacidad en Latinoamérica y en Caribe: Un Camino para el Desarrollo Sostenible. Resumen. Banco Mundial. 2021.
SOMOS TODOS Inclusión de Personas con Discapacidad en Latinoamérica y en Caribe, 2019.
Para más informaciones: <https://lnkd.in/gS-gA9V5>

Publicación ERG Otis Thrive

**Nuevo ERG dirigido
a personas con discapacidad,
cuidadores y bienestar**

Un nuevo capítulo en Latinoamérica



Diego Mena, que es Analista de Recursos Humanos de Otis Chile, al final de su graduación, hizo su disertación sobre **diversidad e inclusión** de personas con discapacidad en el mercado de trabajo chileno.

La motivación para este tema nació a los 16 años cuando, debido a una mutación genética, tuvo un infarto cerebral, que lo dejó con **hemiparesia** del lado izquierdo y menos movilidad en la mano y pie izquierdos. Por eso, la idea de iniciar un nuevo ERG dirigido a personas discapacitadas lo motiva mucho, además de apoyar el fuerte compromiso que Otis tiene con la diversidad e inclusión.

Hoy Diego tiene orgullo de que, junto con la gente de Brasil y Estados Unidos, logró dar el puntapié inicial en **Otis Thrive**.



03/12 Día Internacional de la Persona Discapacitada

Celebrando el **Día Internacional de la Persona Discapacitada**, se realizaron dos eventos en Latinoamérica de combate al Burnout, contando con 480 participantes. Además de eso, Diego participó de una rueda de conversación con el equipo global de **DE&I** y tuvo la oportunidad de contar un poco sobre su historia.

ESTE EVENTO
CONTÓ CON
480
PARTICIPANTES





Nuestras conquistas

conquistas

Resultados

Certificaciones



SELO DEL GOBIERNO DE SÃO PAULO EN RECONOCIMIENTO DE LA DIVERSIDAD

https://www.linkedin.com/posts/elevadores-otis_paratodosverem-orgulhodese-rotis-activity-7001587339151978496-eRtC?utm_source=share&utm_medium=member_desktop



Principios del Empoderamiento Femenino

Aquí en Otis, apoyamos todas las declaraciones de **derechos humanos**. Este año, Otis LAA ha empezado a adoptar los principios de **empoderamiento femenino** recomendados por la ONU Mujeres. Trás la aplicación, nos aceptaron y ahora somos parte de las prácticas que recomiendan para la igual de hombres y mujeres en los WEPs.



1

Establecer **liderazgo** corporativo de alto nivel sensible a la **igualdad** de género.

2

Tratar todas las mujeres y hombres de **modo justo en el trabajo** - respetando y apoyando los derechos humanos y la no discriminación.

3

Garantizar la salud, seguridad y bienestar de todas las mujeres y hombres que trabajan en la empresa.

4

Promocionar **educación, formación y desarrollo** profesional para las mujeres.

5

Apoyar el **emprendimiento** de las mujeres y promocionar políticas de empoderamiento de las mismas a través de las cadenas de suministro y marketing.

6

Promocionar **igualdad** a través de la comunidad con iniciativas dirigidas a la comunidad y al **activismo social**.

7

Medir, documentar y publicar los progresos de la empresa en **promoción de la igualdad** de género.



Reconocimiento de nuestros esfuerzos

Tenemos orgullo de decir que, al inicio de 2022, Otis ganó globalmente por segunda vez el premio de Best Places to Work.



Equidad LGBTQ+ y Corporativa por la Human Rights Campaign Foundation.
(Fundación de la Campaña de Derechos humanos)



VE MÁS INFORMACIÓN SOBRE NUESTRO PREMIO EN ESTE ENLACE.

<https://www.otis.com/en/us/news?cn=otis-again-named-among-best-places-to-work-for-lgbtq-equalityW>



Trayecto del ERGs a América Latina

En Otis, mundialmente, existen **26 ERGs**, en las cuales 9 son de Latinoamérica.



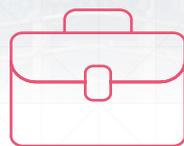
782 aliados
que representan el 20%
de todos los empleados
en América Latina.

Qué es lo que viene...

2023



Publicación oficial del ERG Otis Thrive en Latinoamérica



Líderes más preparados para recibir e incluir la diversidad de los empleados



Soporte para empleados trans además de la continuidad en la alianza con Transempregos



Organización y mayor utilización del Sharepoint y página de los ERGs



Enfoque en el programa de refugiados, aspirando nuevas contrataciones



Publicación del ERG Gen4 en Brasil



Continuación de las acciones con enfoque en mujeres en cargos de liderazgo



Política de DE&I

OTIS