



Un entorno de trabajo inclusivo: la clave de Dow

La ambición de Dow incorpora la inclusión entre sus cuatro pilares estratégicos para ser la empresa de ciencia de los materiales más innovadora, centrada en el cliente, inclusiva y sostenible del mundo. Para lograrlo, se necesita una cultura inclusiva que valore y acepte las diferencias y aproveche la diversidad de su personal: sus ideas, perspectivas culturales, educación, trabajo y experiencias.

La innovación requiere
colaboración y la
colaboración prospera
gracias a la diversidad
e inclusión

Un buen lugar para trabajar redonda en una mejora de la innovación y la experiencia de los clientes y fortalece, asimismo, la comprensión sobre las comunidades con las que crece.

La inclusión ha formado parte de la cultura de Dow desde sus orígenes, pero en 2018 la compañía subió el listón para hacer de la misma un catalizador que generara un cambio positivo dentro de la organización.

Se han tomado medidas para fortalecer la integración de la inclusión en la estrategia y resultados empresariales. Por primera vez en la historia de Dow, se ha establecido una estructura piramidal sobre inclusión en tres niveles: un consejo de inclusión del Board, que sienta las pautas des-

de el liderazgo; un consejo de líderes que influye en el cambio desde el centro de la pirámide; y un consejo de inclusión, enfocado a los grupos de trabajo de empleados que se sitúan en la parte menos alta de la pirámide. En este sentido, Dow también ha nombrado a su primera directora de Inclusión Corporativa (CIO – Chief Inclusion Officer): Karen Carter.

Grupos de trabajo de empleados (ERG): fortaleciendo el compromiso

Unos de los pilares clave de la estrategia de inclusión de Dow son sus grupos de trabajo de empleados (ERG – Employee Resource Groups) que impulsan las conexiones, el sentido de perte-

nencia y amplifican la cultura empresarial de una manera genuina y orgánica. Estos grupos se han convertido en plataformas para el avance de la inclusión, la innovación empresarial y el desarrollo del talento.

Los ERG juegan un papel muy importante en la creación de un entorno inclusivo y amplían los horizontes de los empleados. Existen un total de diez grupos que cuentan con más de 10.000 participantes globalmente.

A continuación, se destacan los grupos de trabajo de empleados activos en la región Ibérica:

WIN: es una red que apoya el crecimiento profesional de las mujeres, ofreciendo oportunidades de asesoramiento y de hacer nuevos contactos, proporcionando acceso a un desarrollo profesional adaptado a las necesidades únicas de las mujeres en las etapas fundamentales de sus carreras.

WIN Ibérica trabaja promoviendo el cambio cultural para lograr la paridad de género en todos los niveles y funciones y, con ello, proporcionar una ventaja competitiva a Dow. Es la red de inclusión con más trayectoria en la región, formada tanto por mujeres como por hombres aliados y comprometidos con la igualdad. Entre las actividades que se organizan están las charlas con líderes y la participación con el programa de *mentoring* INSPIRA STEAM, en colaboración con DEUSTO. Asimismo, en 2019 se ha lanzado el programa de *networking* WIN+5, dirigido a mujeres en las primeras etapas de su carrera profesional, con la finalidad de ampliar su red de contactos dentro de la compañía favoreciendo una visión más amplia acerca de las oportunidades de carrera.

GLAD: se creó en el año 2000 y aboga por el respeto y la integración del colectivo LGBTQ+. GLAD Ibérica es una red comprometida en implementar políticas, prácticas y, sobre todo, ambientes sociales que transmitan seguridad, apoyo y acogimiento, independientemente de la orientación sexual o identificación de género.

Trabaja el concepto de zona segura bajo la siguiente premisa: "Si todos podemos ser nosotros mismos, todos seremos respetados". Uno de los objetivos de GLAD es ser un grupo inclusivo, ya que no está destinado solo a LGBTQ+. Este grupo pretende estar presente y activo en el día a día, con acciones directas de visualización en fechas significativas como el Spirit Day o el mes del Orgullo.

DEN: La red de empleados con discapacidad (DEN) se centra en mejorar la percepción sobre las personas con capacidades diferentes y en crear conciencia sobre lo que ellos aportan tanto en el trabajo como fuera de él.

DEN Ibérica pretende servir de herramienta de consulta y soporte para aquellos empleados con discapacidad, identificando oportunidades y planes de desarrollo de carrera (retención de talento e inclusión). Cabe resaltar que en marzo

de 2019 Dow se convirtió en socio del Disability Hub Europe (DHub), como resultado de una iniciativa impulsada por Dow Ibérica. Liderado por la Fundación ONCE y financiado por el Fondo Social Europeo, el objetivo del proyecto DHub es crear un foro europeo donde se promueva la inclusión social y laboral de las personas con discapacidad en el seno de las empresas. De esta manera, se busca desarrollar una forma de negocio que apueste por la ya mencionada inclusión y la sostenibilidad.

PRIME: creado en 2018, se enfoca en empleados mayores de 50 años. Es un grupo que quiere proporcionar un entorno en el que los empleados puedan competir por las oportunidades independientemente de su edad, donde se busque la experiencia y la habilidad de los mayores de 50 años para ofrecer valor y orientación a la siguiente generación, al tiempo que se deja un legado con gran repercusión. Su misión consiste en aprovechar la experiencia de los empleados en la cúspide de sus carreras para maximizar sus contribuciones y generar crecimiento para la compañía.

RISE: es un grupo de trabajo originado también en 2018 que se centra en el crecimiento profesional y el desarrollo de los nuevos empleados.

Desde RISE Ibérica se promueve la integración con los nuevos empleados de Dow. Conexión, *mentoring* y desarrollo del nuevo talento, son los objetivos prioritarios de RISE ■

La inclusión ha formado parte de la cultura de Dow desde sus orígenes

