



# Nuestro camino hacia la inclusión y la diversidad

Comprometidos con crear un futuro más inclusivo

→ La fuerza del compromiso





# La inclusión y la diversidad son fundamentales para GHD



En GHD procuramos ser una comunidad inclusiva, en que todos perciban un sentido de pertenencia.

En los últimos cinco años, hemos sentado las bases de la Inclusión y la Diversidad (I&D) mientras seguimos evolucionando hacia una cultura de trabajo que valora el sentido de pertenencia. De hecho, el 81% de nuestros colaboradores consideran que pueden ser tal como son en el trabajo y no sienten la necesidad de ocultar aspectos de su identidad.\*

No obstante, reconocemos que las experiencias y el sentido de pertenencia variarán entre las personas, sobre todo entre los que están subrepresentados en nuestra fuerza laboral. No podemos perder de vista la importancia de que toda nuestra gente perciba un sentido de pertenencia y todas las oportunidades que una mayor inclusión puede ofrecer.

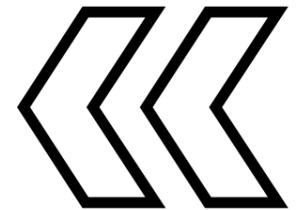
Tenemos la audaz aspiración de ser un empleador líder en nuestro sector en materia de I&D, por lo que tenemos que esforzarnos por hacerlo cada vez mejor. En resumen, reconocemos que la I&D es un viaje que nunca termina. Está en constante evolución, con muchos hitos a lo largo del camino. Este documento es la culminación de lo aprendido en los últimos cinco años. Es importante que, a la vez que reconoce y celebra lo que hemos logrado, también nos orienta en cuanto al trabajo que tenemos por delante.

Nuestra disposición a poner a prueba nuevas ideas e implementar nuevos programas ha contribuido a modificar conductas y percepciones en torno a la manera en que interactuamos en el lugar de trabajo. Nuestro deseo colectivo de considerar otros enfoques y adoptar nuevos conceptos de inclusión ha sido clave en nuestro éxito a la fecha. Hemos tenido que abrir nuestra mente hacia un entendimiento más amplio de la inclusión y establecer normas claras que todos podamos seguir, del mismo modo como vivimos nuestros valores fundamentales.

Por sobre todo, inculcar un mayor sentido de pertenencia y confianza es algo en lo que todos podemos contribuir de forma muy tangible y práctica. Nuestro viaje requiere un compromiso inquebrantable, una mente abierta y una profunda curiosidad.

Nuestro camino de I&D sigue estando al centro de lo que somos y lo que defendemos.

**Ashley Wright**  
CEO, GHD



**“Impulsar una mayor inclusión en GHD es algo que no se transa por la sencilla razón de que sin ella no tendremos éxito como organización”.**

\* Encuesta 2020 de “Jennifer Brown Consulting”

# La diversidad de lo que somos y lo que hacemos

Nuestra gente es tan única como las comunidades en las que prestamos servicios en cinco continentes. La diversidad de identidades, pensamientos, origen y experiencias nos ayuda a desarrollar soluciones imaginativas y con capacidad de respuesta para nuestros clientes que crean un beneficio duradero para la comunidad. Somos una empresa propiedad de sus trabajadores, con una visión clara y la determinación de abordar las necesidades más urgentes de la humanidad: garantizar que el agua la energía y la urbanización sean sostenibles para las futuras generaciones.

# 90%

de los trabajadores encuestados considera que la I&D es importante para el éxito de GHD

# +10K

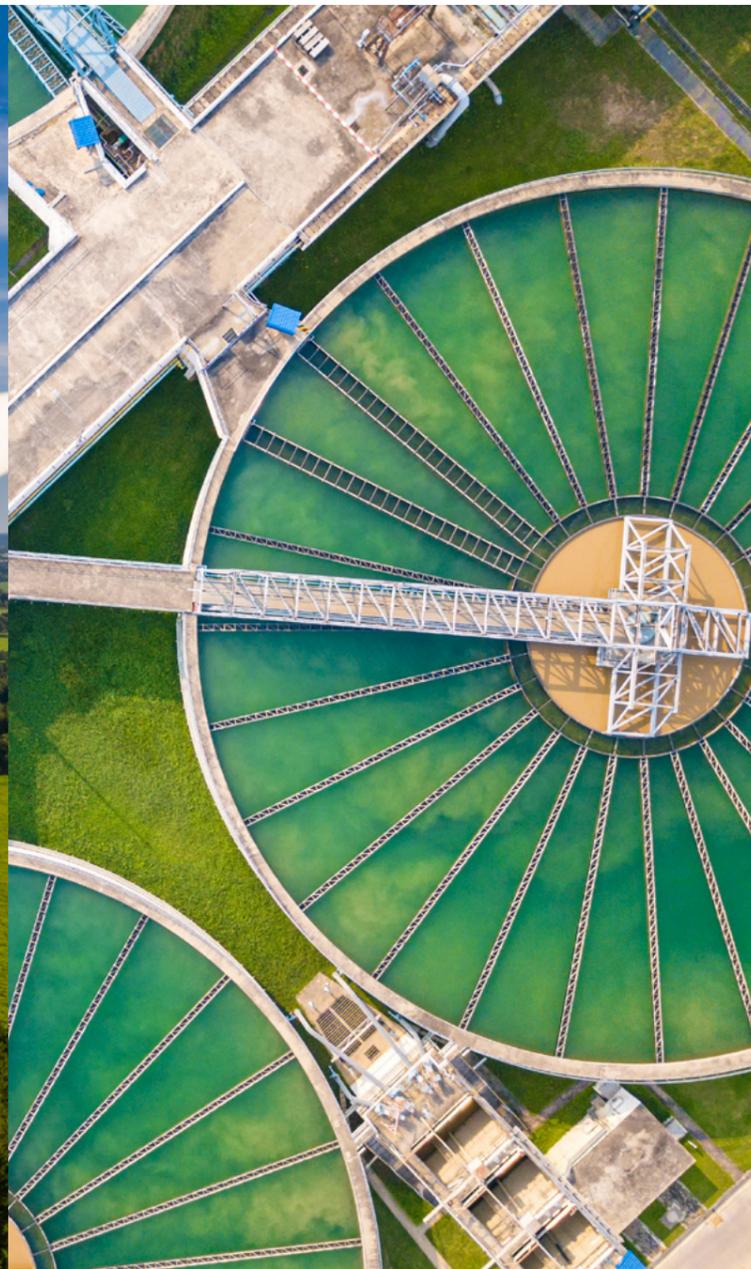
personas

# 200

oficinas en el mundo

# +9

Employee Resource Groups (ERG)



+ inclusión + diversidad + in  
ersity + inclusión + diversida  
+ inclusión + diversidad + inc  
sity + inclusión + diversidad  
+ inclusión + diversidad + inc  
ersity + inclusión + diversid  
+ inclusión + diversidad + inc  
sity + inclusión + diversida  
+ inclusión + diversidad + inclu  
ersity + inclusión + diversida  
+ inclusión + diversidad + incl  
y + inclusión + diversidad +  
+ inclusión + diversidad + inc  
y + inclusión + diversidad +  
+ inclusión + diversidad + incl  
y + inclusión + diversidad +  
+ inclusión + diversidad + inc  
y + inclusión + diversidad

\* Encuesta 2020 de Jennifer Brown Consulting

# Nuestro camino de I&D hasta ahora +

**Cambio hacia el reclutamiento y retención de mujeres y de otros talentos subrepresentados » » » » »**

2015

2016

2017

2018

2019

2020

2021

Luego de nuestra asociación con la organización "CareerTrackers" en 2011, firmamos un acuerdo de 10 años para ofrecer oportunidades de práctica profesional a personas de los pueblos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres

Curso de formación acerca de prejuicio inconsciente para todos los equipos de trabajo en Australia

Fundación de los ERG de Jóvenes Profesionales y Mujeres en GHD (WinG) en Norteamérica

Lanzamiento del Comité de I&D en Nueva Zelanda

Se crea una asociación con la organización "CareerSeekers" para dar empleo a refugiados y personas que solicitan asilo en Australia

Creación de LGBTI+ nacional en Australia

Incorporación al grupo "Champions of Change" de Consult Australia para promover la igualdad de género y la presencia de las mujeres en roles de liderazgo

Asociación con la organización "TupuToa" para aumentar la representación de los líderes maoríes y del Pacífico en Nueva Zelanda

Se logró el 50 por ciento de representación femenina en el Directorio de GHD

Primera celebración en GHD a nivel mundial del Día Internacional de la Mujer

Programa pionero "Career Relaunch" en Australia para profesionales que se reincorporan al trabajo

Lanzamiento del primer Plan de Acción para la Reconciliación en Australia (RAP) con el fin de promover nuestro compromiso de reconciliación con las personas de los pueblos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres

Celebración inaugural del Día de la Inclusión en Australia, centrado en el colectivo LGBTI+

Lanzamiento del segundo Plan de Acción para la Reconciliación en Australia (RAP), con el fin de promover nuestro compromiso de reconciliación con las personas de los pueblos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres

Nominados como "Employer of Choice" por la agencia Workplace Gender Equality Agency en Australia

Galardonados con el premio "AWEI Bronze Employer" en la ceremonia de los "Australian LGBTI Inclusion Awards"

Lanzamiento del curso de formación acerca de prejuicio inconsciente para todos los trabajadores de Norteamérica

Creación del grupo ERG LGBTQIA+ (RADII) en Norteamérica

Lanzamiento del Comité Arcoíris de Nueva Zelanda y el Pacífico.

**Nuestra definición de inclusión y diversidad se amplía » » » » »**

**Los Employee Resource Groups (ERG) amplían su rango de influencia y alcance a otras dimensiones de la diversidad » »**

Creación del Consejo Global de I&D

Creación del grupo "Black ERG" (BEATS) y del grupo "Indigenous ERG" (IN) en Norteamérica

Se crea el grupo ERG de Jóvenes Profesionales en Filipinas

Se otorga el reconocimiento "Rainbow Tick" por la inclusión de trabajadores LGBTI+ en Nueva Zelanda

Se crea el grupo ERG de Neurodiversidad, el grupo ERG Hispano/Latino (HOLA) y el grupo ERG de Veteranos en Norteamérica

Creación del grupo ERG "Women in GHD" (WinG) en Filipinas

Lanzamiento de la estrategia de I&D en EMEA

Inicio de la primera revisión global de equidad salarial

Realización de revisiones externas e internas de I&D a nivel global

Creación del grupo ERG Asiático en Norteamérica

Creación del grupo ERG LGBTQ+ en EMEA y del grupo ERG WinG en Reino Unido

Curso de formación acerca de prejuicio inconsciente en EMEA

Implementación del programa "Career Relaunch" en Nueva Zelanda

Nombramiento de líderes globales y regionales de I&D

Lanzamiento del tercer Plan de Acción para la Reconciliación en Australia (RAP) con el fin de promover nuestro compromiso de reconciliación con las personas de los pueblos aborígenes e isleños del Estrecho de Torres

Nos asociamos con la organización "Inroads" en Canadá y EE.UU. para fomentar oportunidades de carrera profesional para estudiantes de educación secundaria y universitaria provenientes de diferentes orígenes étnicos

Creación del Plan de Acción LGBT en Australia

**Crear un futuro más inclusivo**



# Reconocer los conocimientos adquiridos

La diversidad de género fue un aspecto crítico que abordamos de manera temprana en nuestro camino hacia la I&D del que han surgido muchas otras facetas.



**Sonia Adams**

Gerente Ejecutiva de Clientes

*“En GHD valoramos realmente las diversas perspectivas que aportan las mujeres ante dilemas técnicos y el diseño centrado en el ser humano. Como patrocinadora ejecutiva de “Women in GHD (WiNG)”, estoy consciente del trabajo continuo que es necesario para dar forma a nuestro negocio y a un área STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) que permita la plena contribución de las mujeres y cree caminos de desarrollo profesional prósperos para las futuras generaciones”.*

Nuestro grupo WinG fue creado en 2007 por tres mujeres preocupadas por la escasez de competencias y el desequilibrio de género en nuestros servicios de base en ciencias e ingeniería. Inmediatamente recibieron el apoyo de nuestro equipo de liderazgo corporativo y el grupo empezó a crecer en Australia y en Medio Oriente.

En 2014, WinG se convirtió en un grupo ERG dedicado a reconocer que las mujeres de GHD experimentaban la cultura de manera diferente, y en algunos casos, con discrepancias en comparación con los hombres.

Junto con el creciente sentimiento de comunidad, tomar conciencia de estas discrepancias permitió reconocer la falta de representación de las mujeres en los puestos de liderazgo y en los programas de desarrollo, así como detectar el desequilibrio de género en nuestro proceso de atracción y retención de talento.

En la actualidad el grupo WinG sigue siendo muy popular y está bien representado en todo GHD. El grupo WinG está relacionado con muchas iniciativas estratégicas, como la excelencia en la experiencia del cliente, el empoderamiento de las personas y el alto rendimiento. En 2021, el Día Internacional de la Mujer fue el tema de la primera asamblea participativa global. La sesión, que fue muy valorada y tuvo gran asistencia, contó con un panel que promovía conversaciones abiertas y francas, e incluyó un video que destacaba a las mujeres en diversos cargos en GHD a nivel mundial. Por último, en gran parte gracias a los esfuerzos de base, GHD llevó a cabo su primera revisión de equidad salarial en 2021 y hemos ampliado esta iniciativa de modo de incluir a otros grupos subrepresentados en la empresa.

Diversidad significa simplemente diferencia.

A medida que vamos evolucionando, también lo hace nuestra manera de entender la definición de diversidad de modo de incluir diferencias tales como: educación, estilos de pensamiento y liderazgo, cultura, LGBTI+, diversidad de capacidades/discapacidades, edad, diferencias generacionales, indígenas y pueblos originarios, y acuerdos de flexibilidad laboral para los trabajadores.



# Las conversaciones abiertas y francas son importantes

Las conversaciones abiertas aportan nuevos aprendizajes y experiencias positivas de pertenencia y cambio.

Promover activamente un entorno de trabajo que permita mantener conversaciones reales y sinceras ha demostrado ser un poderoso factor de cambio en GHD.

El diálogo abierto y honesto se ha convertido en un tema importante de nuestra estrategia de I&D. Fomentar un lugar de trabajo seguro donde podamos hacer preguntas o cuestionar las ideas preexistentes, nos permite reforzar e intensificar nuestro compromiso con una mayor inclusión.

La variedad de eventos reconocidos a nivel mundial, como el Día del Orgullo y el Día Internacional de la Mujer, ha entregado a muchas personas de GHD la oportunidad para plantear con seguridad inquietudes reales que les preocupan, por ejemplo, la equidad salarial, los perfiles de liderazgo y el permiso parental.

Experiencias como éstas ofrecen la oportunidad para plantear preguntas que pueden ser difíciles y ver los desafíos como oportunidades no como obstáculos. En GHD seguimos construyendo una comunidad con sentido de pertenencia y confianza, invitando a nuestras personas a mantener la curiosidad y a liderar con una mentalidad inclusiva.



**Rob Knott**  
Presidente

*“Vivir nuestros valores de respeto y trabajo en equipo alimenta nuestra cultura y sentido de pertenencia dentro de la familia GHD”.*



**Tasos Katopodis**  
Líder de Optimización de Costos de la Empresa

*“La inclusión es más que tomar conciencia o respaldar una idea, en realidad se trata de tener curiosidad por saber y entender más de lo que ya sabemos”.*

# Pasión y liderazgo son una combinación poderosa

La pasión de nuestras personas y la promoción y defensa que hacen los líderes *senior* son la fuerza dinámica que ha promovido el cambio.

El tono establecido por nuestros líderes, incluyendo la visibilidad, la responsabilidad y las relaciones desarrolladas junto con nuestros grupos ERG han sido clave para construir comunidades activas que promueven el cambio, lo que ha dado lugar a una red cada vez mayor de mentores, *champions* y aliados en todo GHD a nivel global.

En la actualidad, las personas de GHD pueden contribuir a más de nueve grupos ERG que ofrecen programas para promover una mayor inclusión en el lugar de trabajo, con nuestros clientes y en las comunidades donde tenemos operaciones.

Nuestras comunidades incluyen entre otras: áreas de interés como diversidad de capacidades/discapacidades, identidad étnica/cultural, género, educación/experiencia laboral, orientación sexual y excelencia técnica.



## John Davis

Presidente Fundador de BEATS  
(Black Empowerment, Action,  
Teamwork, & Success ) grupo ERG

*“Todavía queda mucho trabajo por hacer en BEATS. A medida que crece el apoyo y la inclusión, debemos seguir evolucionando y acelerar los cambios necesarios para llegar a un lugar donde todos se sientan bienvenidos”.*



## Sarah Helsdon

Líder del Equipo de Personas, EMEA

*“Es realmente inspirador ver el impulso y el impacto de nuestros grupos ERG por crear un sentido más profundo de inclusión. Los puntos claves y el alcance de estos grupos están ayudando definitivamente a dar forma al ADN de nuestra cultura”.*

# Definiendo el éxito

Definir y medir nuestro éxito es fundamental



**Jan Sipsma**

Gerente Ejecutivo de Personas y Estrategia

*“Seguiremos trabajando en el componente de la diversidad. Pero también debemos centrarnos en la inclusión y la pertenencia. Ese será el camino más largo para nosotros. Pero estamos comprometidos a trabajar juntos en ello”.*

En GHD damos forma a nuestro pensamiento y parámetros de medición de la I&D a través evaluaciones externas de I&D, encuestas y consultas al personal, análisis de la industria y asociaciones estratégicas con organizaciones líderes centradas en mejorar la I&D en el lugar de trabajo y en la comunidad. Guiados por los directivos de nuestro Consejo de Inclusión y Diversidad (presidido por nuestro CEO y la Líder Global de I&D) y con el apoyo del Directorio, estamos tratando de hacer un cambio sustantivo en la manera en que entendemos la diversidad y cuál es la importancia de la inclusión para desbloquear el potencial que nos entrega una fuerza laboral diversa.

El trabajo que tenemos por delante incluye hacer más visibles a nivel interno los datos y mediciones de I&D, atraer y retener talentos diversos, cerrar la brecha de equidad salarial, aumentar el número de participantes en nuestros grupos ERG, ampliar el alcance y el reconocimiento de nuestros programas de I&D, aumentar el nivel de participación de los trabajadores y hacer responsables a los líderes por los objetivos en temas de I&D.

Un claro ejemplo de la labor que estamos realizando es nuestra rigurosa revisión de la equidad salarial, un proceso en el que evaluamos las diferencias entre géneros y etnias, que luego se usa en nuestro proceso de revisión salarial. Se trata de una revisión compleja que ahora se lleva a cabo anualmente y que tiene en cuenta una serie de factores (entre ellos, las tarifas del mercado y la mediana de los salarios del sexo opuesto) con el objetivo de pagar de forma equitativa a todas las personas que realizan un trabajo similar.



# El camino por delante

Nuestro camino de I&D está en marcha y tenemos que ser capaces de avanzar disponiendo de toda la información necesaria de modo de poder ir mejorando continuamente.

La representación es fundamental y estamos trabajando más para crear una fuerza de trabajo mucho más diversa. Tenemos que ampliar nuestra manera de entender la diversidad para que sea más interseccional e incluya la diversidad que no siempre es evidente.

La labor de nuestro Consejo Global de I&D, el trabajo de nuestro Directorio y la pasión de las personas de GHD por lograr una mayor inclusión social, ayudarán a guiar nuestros próximos pasos.

Estamos comprometidos con crear una cultura de pertenencia en GHD por medio de: acciones enfocadas y continuas, la disposición a escuchar y valorar la experiencia de los demás, la educación continua, la aplicación de una perspectiva de inclusión y diversidad en la forma en que operan nuestros procesos relacionados con los negocios y la adquisición de talento, y lo más importante, fomentando la responsabilidad.

También reconocemos que se trata de un proceso continuo que requiere de tiempo, compromiso, consistencia, flexibilidad y participación de todas las personas.



**Sadaf Parvaiz**  
Líder Global de I&D

*"Para llevar nuestro camino de I&D al siguiente nivel, abordaremos este trabajo con humildad, autenticidad y un firme compromiso de hacerlo mejor. No hay atajos, la única forma es haciéndolo. Es posible que tropecemos o nos encontremos con obstáculos, por lo que será necesario contar con la curiosidad, el coraje y la convicción de toda nuestra gente para confiar en los demás y hacer lo correcto".*



**inclusión + diversidad + inclusión**  
**inclusión + diversidad + inclusión**  
**inclusión + diversidad + inclus**  
**inclusión + diversidad + incl**  
**inclusión + diversidad + in**  
**inclusión + diversidad +**  
**inclusión + diversidad**  
**inclusión + diversida**  
**inclusión + diversi**  
**inclusión + diver**