

2023



El Poder que TÚ tienes

Informe de Diversidad, Equidad e Inclusión



Bienvenido

A nuestro Informe de Diversidad, Equidad e Inclusión (DEI) 2023.

Este informe expone cómo defendemos la DEI para nuestras personas, nuestros clientes y consumidores, y las comunidades.

Cubre las actividades y el desempeño del año fiscal desde el 1 de abril de 2022 hasta el 31 de marzo de 2023.



Lista de clientes

Bienvenido	<u>03</u>	Nuestra estrategia	<u>17</u>
		Equidad de género	<u>17</u>
		Salud mental	<u>23</u>
		Discapacidad	<u>25</u>
		LGBTQ+	<u>29</u>
		Raza y Etnia	<u>31</u>
		Inclusión financiera para todos	<u>34</u>
Ponemos la DEI en el corazón de nuestra organización	<u>06</u>	Progresos y compromisos	<u>36</u>
Nuestra estrategia DEI	<u>06</u>	Diversidad en Experian	<u>38</u>
Estrategia en acción: Personas	<u>08</u>		
Estrategia en acción: clientes y consumidores	<u>11</u>		
Estrategia en acción: Comunidad	<u>12</u>		
Gobernanza de nuestra estrategia DEI	<u>13</u>		
Fortaleciendo el compromiso de nuestra gente	<u>14</u>		
¿Cómo lo estamos haciendo?	<u>15</u>	Más información	<u>40</u>
Nuestra plantilla	<u>15</u>		
Agradecimientos externos	<u>16</u>		
Comentarios de los colaboradores	<u>16</u>		

Bienvenidos

En Experian estamos orgullosos de nuestra cultura inclusiva, colaborativa y diversa. Es un pilar fundamental de nuestra estrategia y sustenta nuestro propósito de crear un mejor mañana para los consumidores, las empresas, nuestra gente y las comunidades.

Esto es evidente en la forma en que fomentamos un lugar de trabajo donde nuestros colaboradores pueden desarrollarse y ser ellos mismos, así como en la forma en que capacitamos a nuestros clientes y consumidores para mejorar su salud financiera y apoyamos a nuestras comunidades para ayudar a transformar sus vidas.

Estoy satisfecho con el avance que hemos alcanzado hasta ahora y feliz de compartir que hemos dado grandes pasos adelante en el último año.

Hemos seguido aumentando el número de mujeres en puestos directivos y en nuestro Board y hemos acelerado nuestros esfuerzos para aumentar la representación de las minorías étnicas y raciales en toda nuestra organización. A través de nuestros Employee Resource Groups (ERG), seguimos animando a nuestros colaboradores a ser ellos mismos en el trabajo, creando una cultura en la que todos se sientan parte de ella. Los resultados de nuestra encuesta Great Place to Work más reciente así lo reflejan: más del 92% de nuestros colaboradores coinciden en que reciben un trato justo independientemente de su edad, orientación sexual, raza o género.

Estamos comprometidos con la inclusión financiera y el apoyo a comunidades diversas. A través de iniciativas como Inclusion Forward™, estamos aprovechando el poder de los datos, el análisis y la tecnología de Experian para ayudar a las instituciones financieras a comprender mejor los retos a los que pueden enfrentarse los consumidores de diversos orígenes, y ofrecer soluciones más inclusivas.

También estamos invirtiendo en programas de desarrollo centrados en la promoción del talento de grupos menos representados. En Brasil, por ejemplo, nuestro programa Transforme-SE ofrece becas a personas con vulnerabilidad económica o social para que puedan desarrollar las habilidades que necesitan para seguir carreras en tecnología.



Nuestro Centro de Apoyo, desarrollado a través de nuestro programa de Innovación Social, permite a los consumidores del Reino Unido compartir sus necesidades con varias organizaciones a la vez de forma transparente, estandarizada y consentida. Y en Colombia, estamos desarrollando una solución de innovación social para impulsar la inclusión financiera de más de un millón de inmigrantes venezolanos que viven en el país, permitiendo a las instituciones financieras y educativas validar sus identidades.

Por último, quiero aprovechar esta oportunidad para dar las gracias a mis compañeros de Experian, que no sólo nos están ayudando a construir un lugar de trabajo más diverso, equitativo e incluyente, sino también a marcar una diferencia significativa para nuestros clientes, consumidores y comunidades de todo el mundo. No podríamos hacerlo sin su arduo trabajo y dedicación. Creo firmemente que mientras sigamos trabajando juntos y poniendo nuestro propósito en el centro de todo lo que hacemos, seguiremos avanzando.

Brian Cassin (él)
Chief Executive Officer

El cambio positivo empieza por nosotros



Para lograr un cambio positivo en las comunidades en las que vivimos, en Experian empezamos por nosotros mismos. Por eso nos comprometemos a seguir construyendo un entorno verdaderamente diverso, incluyente y solidario al que pueda pertenecer toda nuestra gente, donde quiera que esté en el mundo.

Cuando reflexiono sobre los últimos 12 meses, me siento realmente orgullosa de las actividades que hemos hecho para cumplir este compromiso. Nos hemos centrado en escuchar y comprender cómo podemos crear un cambio sostenible y ofrecer una experiencia verdaderamente incluyente para todos. Y así luego pasamos a la acción.

Estamos orgullosos de haber mejorado la representación de compañeros de comunidades menos representadas para reflejar aquellas en las que vivimos y trabajamos e impulsar la diversidad de pensamiento y la innovación en todo nuestro negocio: la representación en nuestro negocio de EE. UU. de colaboradores afros aumentó al 8,6 % y los colaboradores hispanos/latinos aumentaron al 8,9 % este año.

Lanzada por primera vez en todo el mundo, nuestra campaña de autoidentificación invitó a nuestros colaboradores a compartir sus datos sobre diversidad y a ayudarnos a construir una imagen real de nuestra diversidad. Ya hemos empezado a utilizar nuestros datos para identificar la mejor manera de apoyar a nuestra gente y definir nuestros objetivos futuros.

Escuchar las opiniones de nuestros colaboradores nos ayuda a mantener el rumbo. Y estamos entusiasmados con los avances que estamos viendo. Nuestra gente nos ha dicho que somos un Great Place to Work en 22 países de todo el mundo y hemos recibido reconocimientos por nuestro enfoque incluyente en materia de género, bienestar, familia y mucho más.

Seguimos tomando medidas para fomentar una cultura de pertenencia en la que todos puedan mostrar su verdadero yo en el trabajo. Nuestro nuevo portal global multilingüe Employee Resource Group (ERG) se ha creado pensando en todos y pronto se lanzará como un lugar para que todos encuentren su comunidad, celebren culturas e identidades y se conviertan en aliados. El progreso sobre el que leerás en este informe es gracias al compromiso de todos para crear un mejor mañana, juntos, entre nosotros, nuestros clientes y consumidores, y comunidades.

El cambio positivo empieza por nosotros.

Jacky Simmonds (ella)
Chief People Officer

La DEI impulsa nuestro negocio



Experian ha emprendido un viaje hacia la diversidad, equidad e inclusión liderado por nuestro Comité Operativo. Partiendo de esa base, el año pasado presentamos nuestra estrategia de DEI, centrada en el lanzamiento de soluciones que ayuden a nuestros compañeros de equipo a apoyar a los consumidores y a nuestros clientes a alcanzar sus objetivos de DEI. También tratamos de ampliar nuestro trabajo en las comunidades desfavorecidas para impulsar los esfuerzos de inclusión financiera.

Me complace compartir que este año hemos avanzado en todos los frentes.

En el Reino Unido, hemos puesto en marcha el Support Hub, que ofrece a las personas con discapacidad y a quienes tienen necesidades de apoyo adicionales un portal fácil y único para informar a las organizaciones de lo que necesitan para acceder a servicios esenciales. También ayuda a las organizaciones a cumplir sus obligaciones para identificar y apoyar mejor a los clientes más vulnerables.

En EE.UU., los consumidores tienen ahora la posibilidad de añadir su historial positivo de pago de alquiler a Experian Boost™. También hemos introducido un servicio para ayudar a los consumidores a comparar los costes de los seguros de automóvil. Estas nuevas ofertas brindan a los consumidores la oportunidad de participar activamente en la mejora de su crédito y ahorrar dinero.

A través de colaboraciones con nuestros aliados sin ánimo de lucro, llegamos a más de 18 millones de consumidores mediante eventos en directo y virtuales, y contenidos y recursos multilingües especializados. Por ejemplo, nuestro trabajo para abordar los problemas de salud mental e inclusión en Colombia fue galardonado por Foro INcluye, un grupo de organizaciones comprometidas con la transformación social dentro del espacio de la diversidad y la inclusión en México y Colombia.

Nuestro entorno de trabajo flexible está impulsando innovaciones en la adquisición de talento. Por ejemplo, en Brasil, lanzamos Transforme-SE, un programa propio de becas de formación profesional en TI y datos para mujeres y jóvenes en situación de vulnerabilidad

económica. Más del 50% de los participantes vieron mejoras en sus ingresos y empleo en el primer mes del programa. Contratamos a muchos de ellos o facilitamos conexiones significativas con otras empresas.

Estamos orgullosos de ser un empleador de elección. Nuestro índice de inclusión aumentó desde el año pasado, un 3% hasta el 80%, y nuestro índice de bienestar global también mejoró un 3% hasta el 79%. Parte de esa mejora puede atribuirse al lanzamiento de nuestra campaña mundial de salud mental, que incluye apoyo a nuestros colaboradores, por parte de compañeros de equipo que son brigadistas en salud mental. Los colaboradores de todas nuestras regiones se ayudan mutuamente en su lengua materna.

De cara al futuro, aprovecharemos nuestra cultura de pertenencia para ofrecer nuevos productos y servicios que conduzcan a la inclusión financiera. Fortaleceremos las comunidades mediante asociaciones con nuestro equipo de Medio Ambiente, Sostenibilidad y Gobernanza. Lo conseguiremos:

- proporcionando aprendizaje sobre DEI a todos los compañeros de equipo en todo el mundo para seguir desarrollando el talento y asegurarnos de que entienden por qué la DEI es parte integral de todo lo que hacemos,
- avanzando en nuestro compromiso con la comunidad de personas con discapacidades mejorando la accesibilidad en toda nuestra organización y a través de nuestras ofertas a consumidores y clientes, y
- garantizando que la inclusión financiera esté integrada en toda nuestra gama de productos y servicios.

Espero que me acompañes en la lectura de este informe para entender por qué nuestros esfuerzos en torno a la inclusión y la pertenencia hacen de Experian un Great Place to Work. Apreciarás nuestro continuo apoyo a las comunidades en las que trabajamos y comprenderás nuestra dedicación a ayudar a los consumidores a alcanzar sus objetivos financieros.

Wil Lewis (él)
Global Chief Diversity, Equity, Inclusion and Talent Acquisition Officer

Ponemos la DEI en el corazón de nuestra organización

Nuestro compromiso con la DEI respalda nuestro propósito de crear un mejor mañana para los consumidores, las empresas, nuestra gente y las comunidades.



La DEI es fundamental para varios elementos de nuestra estrategia de sostenibilidad corporativa, que incluyen:

- 1 Nuestra prioridad de sostenibilidad corporativa es mejorar la salud de todos a través de nuestros productos principales, programa de innovación social e inversión comunitaria.
- 2 Nuestro enfoque en la inclusión como uno de los cinco Principios Globales de Datos para tratar los datos y las personas a las que pertenecen con respeto.
- 3 Nuestros esfuerzos para inspirar y apoyar a nuestra gente, incluidos los objetivos específicos para mejorar la diversidad de género en todos los niveles de nuestro negocio ([ve a la página 18](#)).

Consulta nuestro [Reporte Anual de Cuentas](#) para obtener más información sobre el desarrollo, la aplicación y la gobernanza de esta estrategia.

DEI en relación con nuestros objetivos y nuestra estrategia de sostenibilidad corporativa

Nuestro propósito

Crear un mejor mañana para los consumidores, las empresas, nuestra gente y las comunidades.

Nuestra prioridad estratégica de negocio sostenible

Mejorar la salud financiera

a través de nuestro

Productos principales

Innovación Social

Inversión en la Comunidad

Contribuir a los

Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU



1.4



8.10



9.3

Habilitado por

Tratamiento respetuoso de los datos

Seguridad

Precisión

Justicia

Transparencia

Inclusión

Apoiado por

Inspirar y apoyar a nuestra gente

Trabajar con integridad

Proteger el medio ambiente



El Camino Experian

DEI es un pilar fundamental en la forma en que nos valoramos mutuamente, tratándonos con respeto, confianza e integridad. Este es uno de los principios básicos de The Experian Way, nuestra forma global de trabajar que establece cómo actúa y se comporta nuestra gente, lo que da forma a nuestra cultura.

Deleitar a nuestros clientes

Innovar para crecer

Colaborar para ganar

Proteger nuestro futuro

Valorar al otro

Descubre lo que cada uno de estos comportamientos significa para nosotros en la versión completa de [The Experian Way](#).

Nuestra estrategia DEI

Nuestra filosofía central en Experian es que la DEI es esencial para nuestro propósito de crear un mejor mañana, juntos, a través de un cambio positivo en el mundo y apoyando los esfuerzos para cerrar la brecha financiera para las comunidades vulnerables.

Apoyamos activamente el potencial de todas las expresiones de diversidad, incluidas, entre otras, la identidad o expresión de género, la orientación sexual, la raza, el origen étnico, la cultura, las creencias religiosas, la discapacidad, el estado de veterano, el estado parental, el pensamiento o el estilo.

Nuestros [Principios Clave DEI](#) rigen todo lo que hacemos. Estos son consistentes con nuestro compromiso con la Convención de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Principios Rectores de las Naciones Unidas (ONU) sobre las Empresas y los Derechos Humanos y los Principios de las Naciones Unidas para el Empoderamiento de las Mujeres ([ve a la página 21](#)).

Nuestro objetivo es incorporar la DEI en nuestros procesos, programas y productos, y crear una cultura de pertenencia para nuestra gente y para las personas que forman parte de las comunidades.

Lo que queremos decir con “diversidad”, “equidad”, “inclusión” y “pertenencia”:



Diversidad: la presencia de diferencias, incluida la identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, cultura, creencias religiosas, discapacidad, estado de veterano, estado parental, pensamiento o estilo.



Equidad: la promoción de la justicia, la imparcialidad y la justicia en los procedimientos, procesos y distribución de recursos por parte de instituciones o sistemas.



Inclusión: el resultado de garantizar que aquellos que se identifican a sí mismos como diversos se sientan bienvenidos y sean verdaderamente bienvenidos. Los resultados de la inclusión se logran cuando tú, tu empresa y sus programas son realmente acogedores para todos.



Pertenencia: La sensación de encajar o sentirse como un miembro importante de un grupo.



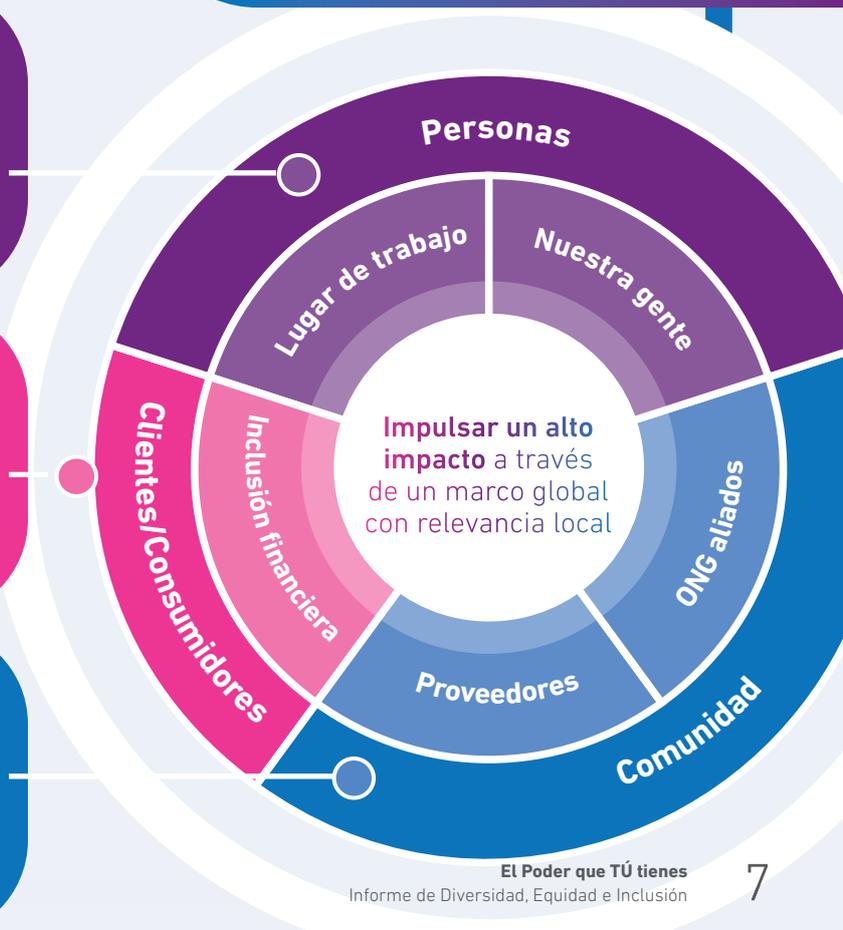
Personas - Evolucionar y desarrollar procesos y programas que aumenten la diversidad de nuestra gente en todos los niveles de la organización. Crear un lugar de trabajo que incluya a todos y apoyar una cultura de pertenencia que permita a nuestra gente decir su verdad, sentirse valorada y traer todo su ser al trabajo.



Clientes/Consumidores - Desarrollar productos para Clientes y Consumidores que establezcan un estándar de equidad e inclusión financiera que mejoren la salud financiera de todos.



Comunidad - Trabajar con ONG y otros aliados en programas para empoderar a comunidades diversas a través de la educación financiera. Apoyar a empresas diversas promoviendo la diversidad entre nuestros propios proveedores.



Estrategia en acción: Personas

Creación de una cultura de pertenencia a través de los Employee Resource Groups (ERG)



Nuestros [Employee Resource Groups](#) (ERG) locales y globales están dirigidos por los colaboradores y orientados a los colaboradores, y buscan mejorar el sentido de pertenencia en la experiencia al brindar al equipo un espacio para celebrar y aceptar sus identidades, intereses y vínculos con sus colaboradores.

Hemos empezado a trabajar para crear foros globales para nuestros ERG que les permitan colaborar más allá de las fronteras y reforzar su papel en el desarrollo de nuestra gente y nuestros productos.

Todos nuestros ERG y eventos asociados se mostrarán en un nuevo portal global, que también proporcionará acceso a una biblioteca completa de recursos y permitirá a los colaboradores unirse a un ERG con solo un clic. En el próximo año, nuestro objetivo es aumentar significativamente la membresía en nuestros ERG, brindar a los participantes más oportunidades de desarrollo y permitir que el voluntariado apoye a comunidades específicas.

Los ERG también contribuirán en gran medida a nuestra estrategia de productos al proporcionar diversas perspectivas para apoyar el desarrollo de nuevos productos antes de llevarlos al mercado.



Estoy entusiasmada con la evolución de nuestros Employee Resource Group (ERG) en Experian. Tenemos una oportunidad increíble de satisfacer las necesidades de nuestros compañeros de equipo. Estamos encontrando matices que son los mismos y respetando los que son diferentes en cada región. No se trata de una talla única, sino de encontrar la talla adecuada para cada uno y ser fieles a sus necesidades regionales.



Shannon Snowden (ella)
Global Head of ERGs and Wellness

Una selección de nuestros numerosos ERG en todo el mundo

Asian American

El ERG asiático-americano está comprometido con la educación cultural, el servicio comunitario y el empoderamiento de los asiáticos-americanos en América del Norte.



ASPIRE

ASPIRE está desarrollando una comunidad de apoyo en América del Norte, Brasil, EMEA / Asia Pacífico, centrándose en la defensa de las personas con dificultades físicas o problemas de salud mental en varias de nuestras regiones. En el Reino Unido e Irlanda, nuestro ERG de discapacidad proporciona un espacio seguro para que las personas compartan experiencias y aprendan sobre discapacidades y accesibilidad en el lugar de trabajo.



Black at Experian

Una comunidad para colaboradores afros y aliados en el Reino Unido e Irlanda para unirse, reconocer y abordar los problemas relacionados con la raza y el sesgo inconsciente dentro de nuestro lugar de trabajo, con el fin de desarrollar un Experian más justo e igualitario.



Juntos

Juntos, el ERG hispano y latino en América del Norte celebra una cultura vibrante, brinda educación sobre orígenes distintivos y únicos dentro de la cultura latina y encuentra formas de retribuir a la comunidad local.



Karibu

Karibu, el ERG de los afroamericanos en América del Norte, busca crear conciencia sobre una cultura rica a través de eventos especiales que celebran la historia y el patrimonio, así como los líderes pasados y futuros.



Menopause Community

Una comunidad en el Reino Unido e Irlanda para cualquier persona que quiera saber más sobre la menopausia, ya sea para sí mismos o para apoyar a cualquier persona en su vida personal o laboral que esté pasando por ella. El objetivo es apoyarse mutuamente y, al mismo tiempo, divertirse.



Military Veterans & Patriots

El ERG de Veteranos y Patriotas Militares en América del Norte, el Reino Unido e Irlanda es una fuente de inspiración y orgullo para los colaboradores que han servido en las Fuerzas Armadas y aquellos que los apoyan, ya que celebra el servicio y promueve nuestro compromiso de contratar a nuestros héroes.



Namaste

Namaste, el ERG de los hindús en América del Norte, celebra y crea conciencia sobre la cultura diversa del subcontinente indio al compartir la cultura de la comida, el entretenimiento y las tradiciones con los miembros de su equipo global en Experian.



Pride

Este ERG en América del Norte, el Reino Unido e Irlanda tiene como objetivo permitir que los colaboradores LGBTIQ+ se sientan apoyados por toda nuestra organización, reforzando la importancia de que nuestros colaboradores puedan ser ellos mismos en el trabajo.



Ubuntu

Ubuntu, nuestro ERG de afrobrasileños, analiza cuestiones raciales y tiene como objetivo capacitar a nuestros colaboradores para desarrollar sus carreras profesionales.



Women in Experian

Women in Experian, primer ERG global, organiza eventos dinámicos de oradores, brinda oportunidades de tutoría y fomenta el apoyo a las mujeres en toda la empresa, con el objetivo de capacitar a los colaboradores para que alcancen su máximo potencial.



Working Families

Una red de apoyo en el Reino Unido e Irlanda disponible para que todos los tipos de familias puedan acceder a recursos e información sobre beneficios centrados en la familia, participar en eventos, compartir ideas y apoyarse mutuamente para encontrar el mejor equilibrio entre la vida laboral y personal.



Estrategia en acción: Clientes y Consumidores

Inclusion Forward: Experian potencia las oportunidades™

INCLUSIONFORWARD
EXPERIAN EMPOWERING OPPORTUNITIES



Originalmente lanzada en América del Norte, nuestra iniciativa Inclusion Forward™ aprovecha los datos, el análisis y la tecnología de Experian para ayudar a los clientes a ofrecer mejores resultados para las pequeñas empresas y consumidores vulnerables.

Alrededor de 28 millones de consumidores carecen de crédito y otros 21 millones de consumidores tienen archivos de crédito “ invisibles”, lo que significa que tienen lo que se considera un historial de crédito limitado. Esto les impide acceder al crédito convencional, a tasas asequibles, y en su lugar deben acceder a servicios financieros alternativos, que son caros.

Casi un tercio de las principales instituciones financieras han dicho que no tienen los datos, las estrategias o la tecnología adecuados para abordar los casos de consumidores vulnerables.

El uso del poder de los análisis y datos de Experian, incluidos los datos de fuentes alternativas más allá de las líneas de crédito tradicionales, permite a las instituciones financieras comprender mejor los desafíos que pueden enfrentar los consumidores vulnerables de diversos orígenes y ofrecer soluciones más inclusivas.

Este año, más de 450 líderes de ventas de Norte América realizaron capacitaciones para ayudarlos a involucrar a los clientes en la evaluación y el avance de su enfoque hacia la inclusión financiera. Organizamos varios seminarios web y creamos una serie de nuevas herramientas, incluidos reportes, infografías, artículos, blogs y videos, para compartir las mejores prácticas y los conocimientos basados en datos con los clientes. Estos recursos crean conciencia sobre los productos de Experian que pueden usar para hacer que sus soluciones sean más inclusivas y enfatizan la importancia de entregar los mensajes correctos para garantizar que las comunidades vulnerables se sientan consideradas e incluidas.

También hicimos una alianza con con Inclusiv, una de las principales asociaciones de cooperativas de ahorro y crédito de Norte América para el desarrollo comunitario, con el objetivo de promover la inclusión financiera específicamente para los consumidores hispanos y latinos. Esto nos permitió extender el alcance de nuestra iniciativa Inclusion Forward™ a sus 500 aliados de cooperativas de crédito, incluida [Raiz Federal Credit Union](#) y la red de Inclusiv de más de 18.7 millones de consumidores.



Muchas personas que no tienen un historial de crédito se ven obligadas a encontrar plataformas alternativas que no son las más beneficiosas para ellos. A través de nuestra asociación [con Experian], estamos trabajando en la implementación de una variedad de herramientas que nos permitirán desarrollar estrategias de toma de decisiones crediticias simplificadas y más sólidas. Esto nos ayuda a identificar tanto los riesgos no tradicionales como las oportunidades no tradicionales. Asimismo, esto nos permite brindar un mejor servicio a más poblaciones, con mayor rapidez y eficiencia, y sin descuidar nuestro interés personal en el riesgo”.



Max Villaronga (él)
Presidente y CEO, Raiz Federal Credit Union

Estrategia en acción: Comunidad

Transformando vidas a través de la educación tecnológica

Transforme-SE



Nuestro programa Transforme-SE en Brasil tiene como objetivo ayudar a las personas en situación de vulnerabilidad a mejorar sus vidas mediante el desarrollo de las habilidades que necesitan para comenzar sus carreras profesionales en tecnología.

Diversas poblaciones están subrepresentadas en los roles del área de tecnología en Brasil. Solo el 25% de los profesionales de TI son mujeres, el 22% son afro y el 15% pertenecen a familias de bajos ingresos, a pesar de que cada uno de estos grupos representa aproximadamente la mitad de la población nacional. Menos del 2% de los trabajos de TI están abiertos a personas con discapacidades.

Transforme-SE ofrece becas para que personas en situación de vulnerabilidad económica o social asistan a capacitaciones de TI de más de 250 horas de duración y adquieran habilidades de gestión de datos. Las capacitaciones son proporcionadas por aliados externos reconocidos,

apoyados por más de 150 colaboradores voluntarios de Experian.

Transforme-SE, que se lanzó el año pasado, inicialmente se centró en las mujeres y los jóvenes en las escuelas públicas. Seis meses después de la graduación, dos tercios de los primeros 104 estudiantes ya habían obtenido un trabajo o aumentado sus ingresos. Este año, ampliamos el programa para ofrecer 160 becas para personas con discapacidades y más de 800 becas para personas que viven en las favelas de siete ciudades.

En todo Brasil, hay aproximadamente 800,000 nuevos puestos de TI que se cubrirán en los próximos cinco años, y Transforme-SE ayudará a las personas de grupos subrepresentados a desarrollar las habilidades adecuadas para satisfacer esta creciente demanda, así como a construir un grupo diverso de talentos tecnológicos en nuestro propio negocio. Ya hemos dado la bienvenida a 40 graduados de Transforme-SE a Experian como pasantes.

[Transforme-SE Capítulo 1](#)

[Transforme-SE Capítulo 2](#)



Estaba desempleado, mi padre estaba desempleado y nuestro futuro era sombrío y Transforme-SE iluminó nuestro camino”.



Hedenilson Ávila Filho (él)
Participante de Transforme-SE



Nunca antes había pensado en trabajar en tecnología. Ni siquiera sabía lo básico. Lo que aproveché al máximo fueron las bases de datos. También aprendí a desarrollar sitios web”.



Ana Pessoa (ella)
Participante de Transforme-SE

Gobernando nuestra estrategia de DEI

Nuestra estrategia DEI está dirigida por nuestro Director Global de Diversidad, Equidad, Inclusión y Adquisición de Talento.

Cada miembro del Comité Operativo -incluidos los directores ejecutivos regionales y los líderes de unidades de negocio responsable del desarrollo y la aplicación de un plan de acción sobre diversidad para su región o negocio. Los planes de acción de diversidad incluyen métricas y acciones para impulsar nuestra estrategia DEI y proporcionar información sobre los esfuerzos de DEI en cada región y negocio, que es validada por el Director Global de DEI durante los Business Reviews trimestrales.

También apoyamos compromisos más amplios con DEI en las regiones donde operamos, como la iniciativa Tech Talent Charter del Reino Unido a la que nos unimos este año (consulte la cita siguiente).



Ser parte de la Carta de Talento Tecnológico respalda nuestros objetivos de aumentar la diversidad en todos los niveles de nuestro negocio. Hemos hecho un buen progreso en los últimos años, pero debemos continuar tomando medidas, tanto para crear carreras equitativas para las personas en el lugar de trabajo hoy, como para desarrollar una base de futuros talentos para el mañana. Si trabajamos juntos podemos crear una industria más justa, diversa e inclusiva para todos. Estamos emocionados de ser parte del proceso”.

Conor Whelan (él)
Director de Información y Operaciones

Defensor Masculino del Año, Great British Businesswoman Awards

DEI es parte de nuestra estrategia de negocio sostenible y una agenda ambiental, social y de gobierno (ESG) más amplia impulsada por nuestro Comité Directivo de ESG a nivel ejecutivo. Consulta nuestro [Informe Anual](#) de Cuentas para obtener más información sobre nuestra estrategia de ESG.

Los siguientes compromisos guían la implementación de nuestra estrategia DEI:

1

Patrocinio activo: los miembros del Comité Operativo actúan como patrocinadores de poblaciones subrepresentadas.

2

Comprender mejor nuestras oportunidades y desafíos, a través de encuestas dirigidas a nuestra gente y nuestros consumidores.

3

Medir el avance en relación con objetivos específicos. Hemos establecido objetivos con respecto a la diversidad de género ([ve a la página 19](#)).

4

Garantizar la rendición de cuentas, a través de una gobernanza sólida y un compromiso abierto con las partes interesadas.

5

Apoyar a nuestra gente a través de programas para garantizar que entiendan la importancia de DEI.

Trabajamos con aliados externos para apoyar la implementación de nuestra estrategia DEI. En este informe se incluyen ejemplos.

También nos esforzamos por apoyar a proveedores diversos. Este año, lanzamos un nuevo [sitio web de diversidad de proveedores](#) que informa a los proveedores potenciales en América del Norte sobre nuestro enfoque de la diversidad e invita a proveedores diversos a registrarse con nosotros. También trabajamos con organizaciones como Disability:IN, el Consejo Nacional de Desarrollo de Proveedores Minoritarios de Norte América, la Cámara Nacional de Comercio LGBT de Norte América, la Asociación Nacional de Empresas Propiedad de Veteranos de Norte América, la Asociación de Pequeñas Empresas de Norte América y el Consejo Nacional de Empresas de Mujeres Empresarias de Norte América para expandir nuestro grupo de proveedores diversos y pequeñas empresas registradas.

Fortaleciendo el compromiso de nuestra gente

Un aspecto clave de nuestra estrategia DEI es la participación de nuestros colaboradores.



Entrenamiento

Brindamos capacitaciones para garantizar que nuestra gente comparta nuestro compromiso con la DEI y entienda cómo ponerlo en práctica.

Todos los colaboradores deben realizar la capacitación sobre nuestro Código de conducta global, que incluye nuestra filosofía central sobre DEI, como parte de su incorporación al unirse a Experian, así como capacitaciones anuales de actualización. El liderazgo inclusivo también es un elemento central de nuestro nuevo programa de desarrollo de liderazgo.

Este año, lanzamos una experiencia de aprendizaje global sobre DEI que tiene como objetivo introducir

conceptos como la inclusión consciente para los colaboradores y ayudarlos a comprender la DEI para apoyar la innovación de productos, la inclusión financiera y una cultura inclusiva en el lugar de trabajo que promueva un sentido de pertenencia. Más de 325 líderes regionales y de unidades de negocios, así como equipos de recursos humanos, ya han comenzado su experiencia de aprendizaje DEI y a todos los líderes se les ofrecerán oportunidades de aprendizaje de DEI el próximo año.

También integramos la DEI en [nuestro sitio](#) web de carreras para los futuros colaboradores.

Cómo participar

Nuestros ERG dirigidos por colaboradores canalizan el apoyo a diversas comunidades dentro y fuera de Experian, y ayudan a nuestra gente a experimentar un sentido de pertenencia a través de redes basadas en la afinidad. [Ve a la página 8](#) para obtener más información sobre nuestros ERG globales y regionales. Los ejemplos de sus actividades incluidos a lo largo de este informe muestran cómo nos están ayudando a impulsar nuestra agenda DEI.

Muchos de los colaboradores de Experian ofrecen voluntariamente su tiempo y habilidades para apoyar nuestros programas de inversión comunitaria, incluidas nuestras alianzas con United for Financial Health diseñadas para brindar educación financiera a comunidades diversas y desatendidas. Este año, los colaboradores invirtieron más de 47,000 horas de su tiempo para ser voluntarios.

También pedimos a nuestra gente que contribuya con ideas para apoyar nuestras prioridades comerciales, incluida DEI, a través de nuestras hackatones globales. Alrededor de 3500 colaboradores participaron en cada uno de los dos Hackatones que realizamos este año, en los que trabajaron en equipos para presentar más de 200 ideas, 37 de las cuales se relacionan con nuestro propósito social, incluyendo DEI e inclusión financiera. Los ejemplos incluyen una idea que tiene como objetivo mejorar la accesibilidad a los servicios financieros digitales ([ve a la página 28](#)) y otra que tiene como objetivo ayudar a trabajadores migrantes y otros a establecer un crédito o perfil en el Reino Unido ([ve a la página 35](#)).

Escuchando a nuestra gente

Nos acercamos a nuestra gente como parte de nuestra encuesta global anual Great Place to Work y encuestas regulares de percepciones y preferencias para comprender cómo nos está yendo en DEI e identificar formas de mejorar y fortalecer aún más nuestra cultura de pertenencia. Más de 13,000 (65%) de nuestros colaboradores respondieron a la encuesta anual de Great Place to Work este año. Compartimos algunos de los hallazgos clave en DEI en [la página 16](#).

Count Me In

Invitamos a los colaboradores a participar en nuestro programa de autoidentificación, Count Me In, este año para ayudarnos a comprender mejor la diversidad de nuestra fuerza laboral. Aquellos que elijan participar podrán compartir tanta información como deseen sobre su perfil de diversidad, como información sobre su origen étnico, identidad / expresión de género y estado de discapacidad, de manera confidencial.

Utilizaremos la información recopilada de forma agregada y confidencial para identificar oportunidades y apoyar mejor a toda nuestra gente, mejorar la representación de las minorías y desarrollar nuestros programas de diversidad a nivel mundial.

¿Cómo lo estamos haciendo?

Nuestras plantillas

22,000 colaboradores

32 países

en los que operamos

Norteamérica
40%

Reino Unido e Irlanda
16%

Latinoamérica
23%

**EMEA/
Asia Pacífico**
21%

Género

Mujeres
44%

Hombres
56%

Demográfico

<1%
Tradicionalistas
1928-1945

6%
Baby Boomers
1946-1964

29%
Generación X
1965-1979

56%
Generación Y
1980-2000

9%
Generación Z
(2001+)

*Actualmente informamos externamente sobre el sexo legal, pero la identidad de género se pregunta como parte de nuestras opciones de autoidentificación.

Origen Étnico (solo en EE.UU.)

55% Blanco

20% Asiático

9% Hispánico o Latino

9% Afro

3% Otros grupos

4% Desconocido



¿Cómo lo estamos haciendo?

Nuestros reconocimientos y reacciones

Reconocimientos externos

Certificado

como uno de los mejores lugares para trabajar en 22 países



Fortune

Una de las 100 mejores empresas para trabajar de Fortune en América del Norte 2023



Glassdoor

Los puntajes de Glassdoor continuaron mejorando en general y sobresalimos en las métricas de DEI a nivel mundial.



Fortune

America's - Las empresas más innovadoras de América 2023



US Mortgage

Premio al Liderazgo Residencial DEI 2022 en reconocimiento a nuestras estrategias de divulgación de mercado de la Asociación de Banqueros Hipotecarios de América



Awards

Los premios en reconocimiento a nuestros esfuerzos en relación con aspectos específicos de DEI se incluyen en varias secciones de este informe.

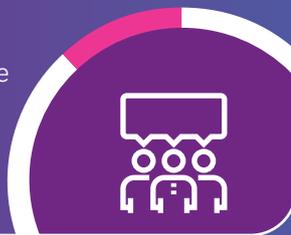


Comentarios de los colaboradores

¹Resultados de nuestra encuesta global anual Great Place to Work 2022.

El 88%

de nuestros colaboradores están orgullosos de decir que trabajan en Experian



El 87%

reconoce que pueden ser ellos mismos en Experian



El 89%

creo que Experian proporciona un lugar de trabajo accesible para ellos.



Casi todo el mundo está de acuerdo en que los colaboradores de Experian reciben un trato justo, independientemente de su

96%
orientación sexual

95%
Raza

93%
género

92%
Edad



Nuestra estrategia

Estrategia DEI para nuestra gente, nuestros clientes y consumidores, y la comunidad, con un fuerte enfoque en cinco áreas específicas de diversidad:



Un miembro de nuestro Comité Operativo patrocina cada área. Estos patrocinadores ejecutivos de alto nivel actúan como modelos a seguir y aliados, escuchan a los demás y apoyan, defienden e impulsan el impacto.

Aquí están los aspectos más destacados del año con respecto a cada una de estas áreas. También compartimos algunos ejemplos de cómo nuestro enfoque más amplio en la inclusión financiera apoya a otros grupos diversos y la salud financiera para todos.



Equidad de género



Podemos hacer nuestro mejor trabajo, y ser más eficaces al servicio de nuestras comunidades, cuando tenemos voces y perspectivas diversas.

Me enorgullece compartir que en el área de género estamos haciendo progresos tangibles hacia nuestro objetivo de tener un equilibrio en el liderazgo y en todo el negocio. Hemos dado la bienvenida a tres nuevas mujeres al Consejo de Experian plc, tres de nuestras cinco regiones están dirigidas por mujeres y, a escala mundial, las mujeres dirigen ahora las áreas de sostenibilidad, seguridad de la información y auditoría interna. Nuestra representación de mujeres en puestos directivos ha aumentado del 33% al 34%.

Este año, nuestras embajadoras de Women in Experian han trabajado con líderes regionales y globales para continuar nuestro trabajo hacia la equidad de género, incluido el patrocinio de las celebraciones del Día Internacional de la Mujer. Estoy especialmente orgullosa, como embajadora global de Women in Experian (WiE), de que dos de nuestros programas regionales estén dirigidos por hombres, lo que aumenta la visibilidad y la importancia de la colaboración. Conscientes de que las responsabilidades no son específicas de cada sexo, hemos mejorado nuestras políticas y beneficios dirigidos la familia para incluir permisos ampliados de paternidad, fertilidad y cuidado de personas en varias regiones.

Nos comprometemos a seguir apoyando a las mujeres mediante programas de inclusión financiera, y el año que viene nos centraremos en atraer y desarrollar a más mujeres en puestos tecnológicos. Estamos orgullosos de que nuestro progreso hasta la fecha haya sido reconocido por organizaciones como Equileap, Working Families y Great Place to Work. Estos reconocimientos inspiran nuestro camino a seguir.

Jennifer Schulz (ella)
Chief Executive Officer, North America, Embajadora Global, Women in Experian



Una de las 100 principales empresas a nivel mundial para la equidad de género en 2023, 2° en Norte América y 21° nivel mundial, desde Equileap



Lista de las 100 mejores empresas progresistas para mujeres en tecnología en América del Norte de 2023 de Women Impact Tech



Mejor Lugar para Trabajar para Mujeres 2022 en Argentina y el Reino Unido



Empleadores para mujeres jóvenes en Brasil 2022



Ranking PAR Top 10 mejores prácticas en DEI en empresas con 200 a 1000 colaboradores de Colombia



Compromiso con ser una empresa amigable con la menopausia en el Reino Unido

Advancing Women in Technology awards 2022 - tres colaboradoras de Experian fueron reconocidas



1

Desarrollo de las mujeres en el liderazgo

El desarrollo es clave a medida que trabajamos hacia nuestro objetivo de aumentar la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo ([ve al gráfico](#)).

El ERG Women in Experian de todas nuestras regiones apoya a las mujeres en el desarrollo de sus carreras con nosotros. En Norteamérica, el Reino Unido e Irlanda, este año crearon un programa para ayudar a las mujeres a determinar sus aspiraciones, pensar en sus objetivos profesionales y establecer un plan de desarrollo adecuado. Este ERG ayuda a las mujeres de todas nuestras regiones a desarrollar su carrera profesional con nosotros.

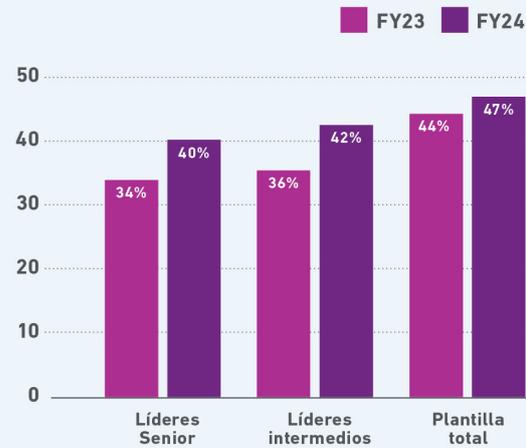
En Colombia, 35 mujeres líderes emergentes se unieron a un Bootcamp de Women in Experian de dos días diseñado para crear una comunidad de colaboración y apoyo que ayude a las mujeres a alcanzar sus objetivos, aprender de otras y avanzar en sus carreras.

En Brasil, el ERG se asoció con especialistas en capacitación para ofrecer asesoramiento a diez mujeres líderes y lanzó una plataforma digital, en asociación con el grupo Todas, para apoyar a las mujeres en toda la empresa en su desarrollo profesional. Más de 650 de nuestras casi 2000 mujeres en Brasil se inscribieron dentro de los 20 días posteriores al lanzamiento de la aplicación.

En el Reino Unido e Irlanda, nuestro programa de desarrollo Accelerate está creando un grupo de mujeres listas para convertirse en futuras líderes, y los líderes senior están asesorando a diez mujeres de Experian y diez mujeres de otras organizaciones a través de nuestro programa de tutoría de nueve meses, Mission Gender Equity.

Nuestro programa Women in Leadership #DivelN en Asia Pacífico ganó el Premio a la Excelencia 2022 de Brandon Hall Group al Mejor Avance en el Desarrollo de Liderazgo para Mujeres.

Representación de mujeres (%)



2

Contratación de mujeres para el área de tecnología

Para aumentar el grupo de mujeres en tecnología, apoyamos carreras tempranas, programas de capacitación técnica y de posgrado, así como la participación en eventos de reclutamiento para mujeres en tecnología. Los líderes de Experian abordaron los desafíos que enfrentan las mujeres en tecnología y destacaron el apoyo de Experian en el Laboratorio Talent Fest que patrocinamos en Colombia.

Recibimos el premio a la mejor empresa para mujeres líderes en tecnología AnitaB.org por cuarto año consecutivo. Al participar en su conferencia Grace Hopper en Norteamérica para tecnólogos que se identifican como mujeres o personas no binarias, trajimos a 576 mujeres a nuestra comunidad de talentos con interés en trabajar con nosotros y nos conectamos con 400 personas a través de sesiones informativas virtuales.



También hemos mejorado nuestro enfoque en la diversidad de género en nuestros procesos de reclutamiento a nivel mundial. Por ejemplo, en nuestra organización Experian Global IT Services, incluimos a una mujer en cada proceso de entrevista y nos aseguramos de que las listas de candidatos para cada proceso de selección tengan un equilibrio de género.

3

Mayor participación de las mujeres en la industria de datos y codificación en el Reino Unido

Según nuestra investigación reciente, solo una de cada cinco estudiantes en el Reino Unido está considerando seguir una carrera en la industria de datos y casi la mitad (48%) expresó que se debe a su falta de confianza en las ciencias o las matemáticas. Para crear conciencia sobre las oportunidades disponibles para los estudiantes de todos los orígenes, nos asociamos con The Data Inspiration Group para apoyar su iniciativa Digdata, un programa de pequeños desafíos de experiencia laboral virtual, paneles profesionales en línea y en vivo, y recursos para el aula.

A través de nuestra alianza con Code First Girls, diez voluntarias de Experian asesoraron a 180 mujeres en el Reino Unido este año como parte de un curso básico de ocho semanas para ayudarlas a adquirir habilidades de codificación y comenzar a desarrollar sus carreras en tecnología. Muchos de los participantes pertenecen a minorías étnicas. Cuatro de las aprendices que están en la siguiente etapa de esta capacitación, Code First Girls "Nanodegrees", se han unido a nosotros como pasantes remuneradas y estamos patrocinando a diez mujeres más que están en esta etapa, con el objetivo de reclutarlas en nuestro programa de posgrado en ingeniería de software.



4

Apoyo a los padres que trabajan

Nos esforzamos por ofrecer a todos nuestros colaboradores un excelente equilibrio entre la vida laboral y personal, a través de políticas de trabajo flexibles y familiares, y apoyo para ellos y sus familias en momentos significativos de sus vidas. Este año hemos promovido el permiso parental y los beneficios que ofrecemos en varios países, entre ellos Brasil, Reino Unido y Estados Unidos, nuestros tres mayores mercados (casi el 80% de nuestro personal).

En Norte América, donde hemos duplicado el tiempo libre para los nuevos padres (incluidos los padres biológicos, los padres no biológicos y los padres de niños adoptados o adoptivos), el 11% de nuestros colaboradores han tomado licencia parental en los últimos cuatro años. Más de la mitad (58%) de las que tomaron licencia de paternidad fueron padres y más del 90% de las mujeres que tomaron licencia de maternidad han regresado al trabajo, en comparación con el promedio nacional del 50%.

En 2022, Experian fue nombrado uno de los mejores lugares para trabajar para padres en Norte América y uno de los 30 mejores empleadores para familias trabajadoras en el Reino Unido.

5

Celebrando a hombres y mujeres

Colaboradores de todo el mundo celebraron el Día Internacional del Hombre en noviembre de 2022 y el Día Internacional de la Mujer en marzo de 2023.

Las campañas del Día Internacional del Hombre celebraron el valor positivo que los hombres aportan al mundo, sus familias y comunidades, y crearon conciencia sobre la salud mental y física de los hombres a través del cuestionario #KnowYourManFacts (#DatosParaConocerALosHombres) y webinars en los que las personas mayores comparten abiertamente sus historias de salud mental.

En el Día Internacional de la Mujer, realizamos una serie de webinar y campañas en nuestras regiones para invitar a las mujeres a compartir sus historias y ayudarlas a desarrollar sus carreras, así como reconocer a las personas que #VivenLaEquidad (#EmbraceEquity) y nos han ayudado a avanzar con nuestro objetivo de lograr el equilibrio de género en toda la organización. También patrocinamos Your Hour, Her Power's Dress for Success durante el Mes de la Historia de la Mujer en Norte América.

Planeamos celebrar el Día Internacional de las Personas No Binarias en julio de 2023 para incluir a aquellas personas que no se identifican como hombres o mujeres.

6

Apoyo a las mujeres que atraviesan la menopausia

Nuestra Comunidad de Menopausia en el Reino Unido e Irlanda ha proporcionado una serie de nuevos recursos para apoyar a las mujeres de Experian que están pasando por la menopausia. Hemos lanzado un plan de salud de menopausia pagado por la compañía para todas las colaboradoras en el Reino Unido que experimentan síntomas menopáusicos y brinda acceso a profesionales médicos capacitados y una línea directa de salud 24/7. También hemos introducido capacitación en línea disponible para todos los colaboradores y líderes para crear conciencia sobre la menopausia y cómo apoyar a quienes la experimentan.

7

Mejorar la educación financiera de las mujeres en la India

A través de nuestro programa de inversión comunitaria de United for Financial Health, recientemente nos asociamos con Srujna Charitable Trust en India para ayudar a las mujeres afectadas por la pobreza a mejorar su calidad de vida. Nuestro objetivo es proporcionar a las mujeres recursos para mejorar su educación financiera y el acceso a los servicios financieros. El objetivo es ayudarlos a ahorrar dinero para la educación de sus hijos, la jubilación y los eventos no planificados, como las hospitalizaciones repentinas.

8

Apoyo a los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas

Somos miembros de [los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres de las Naciones Unidas](#) y apoyamos sus objetivos de promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres en el lugar de trabajo, el mercado y la comunidad. La siguiente tabla muestra cómo nuestros propios [Principios Clave de DEI](#) se alinean con los Principios de la ONU e incluye los aspectos más destacados de nuestros esfuerzos este año.

Principios para el empoderamiento de las mujeres de las Naciones Unidas

Principios clave más relevantes de Experian DEI

Lo más destacado de este año

1. Liderazgo corporativo de alto nivel

Estamos comprometidos a desarrollar y apoyar una fuerza laboral diversa. Tenemos patrocinadores ejecutivos de DEI de nuestro Comité Operativo, que impulsan áreas clave de nuestra estrategia DEI: género, etnia y raza, LGBTQ +, discapacidad y salud mental.

Fuerte compromiso de los líderes de Experian, incluidos nuestro Director Ejecutivo, Director de Personal y Director Global de DEI ([ve a la página 5](#))

Jennifer Schulz, quien se convirtió en nuestra primera CEO de Norteamérica en abril de 2022, es nuestra patrocinadora ejecutiva para la equidad de género y la embajadora global de nuestro ERG de Women in Experian ([ve a la página 18](#))

Tres mujeres fueron nombradas nuevas consejeras no ejecutivas en el Board de Experian plc, que ahora cuenta con un total de cinco mujeres miembros ([ve a la página 18](#))

Conor Whelan, Director de Información y Operaciones en el Reino Unido e Irlanda, fue nombrado Defensor Masculino del Año en los Great British Businesswoman Awards ([ve a la página 13](#))

2. Tratar a todas las mujeres y hombres de manera justa en el trabajo, sin discriminación

Trabajamos para crear un entorno donde todos sean tratados de manera justa y con respeto, y donde todos tengan igual acceso a oportunidades y recursos, independientemente de su identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, etnia, cultura, creencias religiosas, discapacidad, estado de veterano, estado de paternidad, pensamiento o estilo.

Nuestros Principios Clave de DEI se actualizaron y hubo un nuevo compromiso con ellos

3. Salud, bienestar y seguridad de los colaboradores

Estamos comprometidos con los principios de “buen trabajo” para fomentar mejores empleos y vidas laborales para nuestro personal, incluidos los siguientes principios: DEI, desarrollo profesional, salario justo y bienestar financiero, acuerdos de trabajo flexibles y ausencia de acoso y hostigamiento.

Mejoramos nuestro enfoque en la concientización sobre la salud mental y los recursos de salud mental para todos los colaboradores ([consulta la página 23](#))

Aumento de los beneficios para colaboradores y licencia para apoyar a los padres que trabajan en varias regiones ([consulta la página 20](#))

4. Educación y formación para el desarrollo profesional

Estamos comprometidos con la igualdad de oportunidades de formación y desarrollo profesional. Brindamos capacitación, desarrollo profesional y de liderazgo, tutoría, y oportunidades de avance para todos los colaboradores.

Menopausia centrada en el plan de salud y capacitación en concientización en el Reino Unido ([ve a la página 20](#))

Proporcionamos recursos y eventos, dirigidos por Women in Experian en todas nuestras regiones, para apoyar a las mujeres en el desarrollo de sus carreras con nosotros ([ve a la página 8](#))

Capacitamos a mujeres para que sigan carreras en tecnología, en alianza con Code First Girls en el Reino Unido ([ve a la página 19](#))

5. Desarrollo empresarial, cadena de suministro y prácticas de comercialización

Estamos comprometidos con la diversidad de proveedores. Estamos desarrollando nuestro programa de diversidad de proveedores, que incluye aumentar el uso de los servicios de proveedores diversos que comparten principios similares e impulsar comportamientos positivos en torno a DEI.

Lanzamos un nuevo [sitio web de diversidad de proveedores](#) que informa a los proveedores potenciales en Norteamérica sobre nuestro enfoque e invita a proveedores diversos, incluidas las empresas propiedad u operadas por mujeres, a registrarse con nosotros ([consulta nuestro Informe Anual](#)).

6. Iniciativas comunitarias

Estamos comprometidos a mejorar la salud financiera e impulsar la inclusión financiera. Nuestros productos y servicios ayudan a cerrar la brecha financiera de las comunidades desatendidas. También apoyamos y nos asociamos con organizaciones sin fines de lucro y de diversidad en todo el mundo.

Patrocinamos el evento Your Hour Her Power's Dress for Success ([ve a la página 20](#))

Nos asociamos con Srujna Charitable Trust en India para ayudar a las mujeres afectadas por la pobreza a mejorar su calidad de vida ([ve a la página 20](#))

Apoyamos la inclusión financiera para todos a través de nuestros productos principales, programa de innovación social e inversión comunitaria ([consulta los ejemplos en este informe y en el Informe de Mejora de la Salud Financiera](#)).

7. Medición y presentación de informes

Estamos comprometidos a mejorar la diversidad de género. Hemos establecido objetivos ambiciosos y medimos el progreso en relación con ellos durante nuestras revisiones comerciales trimestrales.

Continuamos impulsando, monitoreando e informando el progreso en relación con nuestros objetivos de diversidad de género ([ve a la página 19](#)) como parte de nuestros planes de acción de diversidad ([ve a la página 13](#))



Salud mental



El bienestar de nuestra gente es esencial para nuestro éxito como empresa, y reconocemos que es clave para el crecimiento personal de los colaboradores y el desempeño de la empresa.

En Experian, estamos comprometidos con proporcionar un entorno seguro que promueva la salud mental y donde nuestra gente pueda lograr el bienestar mental.

Nuestro nuevo enfoque global de la salud mental y el bienestar establece cómo nos esforzamos por brindar apoyo para mejorar la salud mental y el bienestar de las personas, y establecer condiciones en las que todos puedan prosperar, al tiempo que fomentamos una cultura preventiva y abierta en torno a la salud mental, que crea conciencia y mitiga el estigma.

Este año hemos formado a más de 400 brigadistas de salud mental en toda la organización para respaldar nuestro compromiso, y hemos alcanzado el 2%, lo que supone el doble de nuestro objetivo de formar al 1% de nuestro personal.

Lloyd Pitchford (él)
Chief Financial Officer & Embajador Global de Salud Mental



Uno de los mejores lugares de trabajo para el bienestar de Great Place to Work 2023, desde Great Place to Work en el Reino Unido



This Can Happen 2022 Premio a la mejor estrategia de salud mental en el lugar de trabajo en una multinacional



Premio de oro en el Índice de Bienestar en el lugar de trabajo de Mindbeing 2022



Premio Incluye Mejores Prácticas 2022 en DEI por nuestra estrategia de salud mental en Spanish Latam



1

Compromiso con un enfoque holístico de la salud mental

Este año, publicamos nuestro [Enfoque Global de la Salud y el Bienestar Mental](#), que establece nuestro compromiso de priorizar la salud mental y el bienestar para todos. Nuestro enfoque holístico tiene los siguientes objetivos:

- **Educar:** crear conciencia, reducir el estigma y fomentar una cultura abierta y preventiva en torno a la salud mental.
- **Facilitar:** Dar a nuestra gente las herramientas y los recursos que necesitan para apoyar proactivamente su bienestar.
- **Empatizar:** ofrecer a todas las personas un apoyo coherente y empático.

Nuestro nuevo Global Wellbeing Hub apoya este enfoque al reunir todos los recursos de salud mental disponibles en cada región para facilitar el acceso. Más de 1000 colaboradores han visitado el sitio desde su lanzamiento, que ha tenido más de 2000 visitas.



2

Capacitación para brigadistas de salud mental

Este año capacitamos a más de 400 brigadistas de salud mental en toda la compañía. La capacitación los preparó para detectar los primeros signos y síntomas de la enfermedad mental, para iniciar conversaciones de apoyo con compañeros que pueden estar experimentando un problema de salud mental o angustia emocional, para escuchar a las personas sin juzgar y para alentarlos a acceder a apoyo profesional apropiado o estrategias de autoayuda. Han invertido más de 1400 horas en su formación.



Me he vuelto más consciente de las dificultades que enfrentamos a diario y de que está bien no estar bien. Cuando una persona puede estar pasando por un momento difícil, puede quitarle mucha preocupación y estrés tener una conversación abierta con alguien en quien pueda confiar. Como brigadistas de salud mental, he aprendido a ser abierta y accesible, y a comprender las situaciones de otras personas”.

Sinead Galloway (ella)
Gerente de Atención al Cliente, Calidad de datos,
Australia y Brigadista de salud mental

3

Sensibilización durante nuestra semana de Tu Mente Importa

Nuestra campaña anual de concienciación sobre la salud mental, Your Mind Matters Week, que tiene lugar durante la semana del Día Mundial de la Salud Mental, llegó a más de 4000 colaboradores e incluyó unas 60 actividades en todas las regiones en octubre 2022, estas fueron promovidas por nuestra red de Brigadistas en Salud Mental.

Por ejemplo, más de 1700 personas en nuestra región EMEA/Asia Pacífico se unieron a una serie de seis sesiones de educación sobre salud mental Connect & Learn, que calificaron su utilidad con un promedio de 4.5 / 5.

Para seguir apoyando a nuestra gente, en abril del 2022 más de 210 colaboradores de Experian Asia Pacífico participaron en un webinar sobre cómo aprovechar al máximo la energía para evitar el riesgo de agotamiento, que resultó útil para el 98% de ellos.

4

Tomar una pausa para la salud mental en Brasil

Este año hemos puesto en marcha en Brasil un nuevo movimiento dentro de nuestro programa holístico de bienestar físico y mental “Respire”. El movimiento “Pause” invita a los colaboradores a hacer pausas en su rutina diaria para conectar consigo mismos.

Tomamos medidas para crear un ambiente que facilite esto para los 2000 colaboradores que trabajan en nuestras oficinas, que constituyen casi la mitad de nuestra gente en Brasil. Más de 280 colaboradores se tomaron un descanso para asistir a una de las sesiones de masaje rápido que ofrecimos en octubre 2022, alrededor de 1500 personas se unieron a una charla sobre la importancia del autocuidado y 985 participaron en una sesión sobre estrategias de afrontamiento, salud mental, empatía e inteligencia emocional.

5

Asociaciones para fomentar la bondad

Nuestra asociación comunitaria de United for Financial Health con la Fundación Born This Way en Norteamérica tiene como objetivo promover la salud mental entre los adultos jóvenes. Estamos apoyando la plataforma de Foundation llamada [Channel Kindness](#), que permite a los jóvenes compartir sus experiencias en torno a la resiliencia económica, el acceso, la oportunidad y el bienestar mental, centrados en la bondad. Nuestra meta es que más de 500,000 adultos jóvenes de 16 a 27 años que están solicitando ingreso a la universidad, comenzando trabajos de nivel inicial o aprendiendo sobre educación financiera por primera vez accedan a esta información. La plataforma ya ha superado su objetivo.

Discapacidad



Necesitamos pensar en nuestro personal más allá de lo obvio y de una manera que reconozca y respete las diferencias. Como patrocinador ejecutivo de Experian sobre discapacidad, mi objetivo es impulsar el avance global en todas las regiones para que haya un esfuerzo concertado para eliminar las barreras físicas y digitales que enfrentan las personas con discapacidades, ya sean visibles o invisibles, en el lugar de trabajo.

Me complace impulsar discusiones, eventos y acciones para descubrir las barreras que enfrentan las personas con discapacidades en nuestro negocio. Esto permitirá a las regiones crear un entorno personalizado y sin barreras, y nos permitirá desarrollar talento diverso, innovar y ofrecer soluciones a nuestros clientes y consumidores.

Además, estamos ayudando a las personas con discapacidad, entre otras comunidades diversas, a adquirir habilidades tecnológicas y transformar sus vidas a través de nuestro programa Transforme-SE en Brasil".

Valdemir Bertolo (él)
President, Brazil & Embajador Global de Discapacidad



Disability:IN Índice de igualdad de discapacidad 2022: Experian Norte América obtuvo una puntuación perfecta.



Asociación Americana de Personas con Discapacidad Mejor lugar para trabajar por la inclusión de la discapacidad 2022 en EE.UU.



1

Impulsando el progreso hacia un Experian sin barreras

Este año lanzamos una campaña para impulsar el avance y proporcionar lugares de trabajo y soluciones inclusivas y sin barreras para nuestra gente, nuestros clientes y nuestros consumidores con discapacidades visibles y no visibles. Incluye tres nuevos compromisos, cada uno apoyado por una serie de acciones específicas, para:

- Impulsar la accesibilidad digital como norma en todo el grupo, interna y externamente
- Establecer estándares de accesibilidad en la oficina en todo el mundo
- Fortalecer la conexión y el sentido de pertenencia con nuestro Aspire ERG

Los comentarios de los colaboradores nos permiten saber si vamos en la dirección correcta ([ve a la página 28](#)).

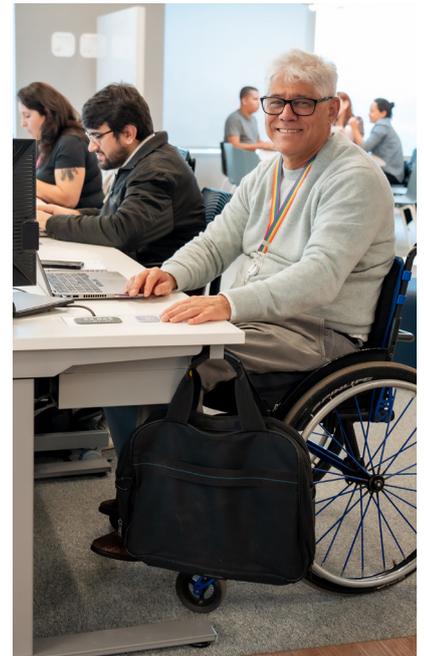
2

Conciencia de la inclusión en el lugar de trabajo

Para celebrar el Día Internacional de las Personas con Discapacidad, lanzamos nuestra campaña sin barreras y los líderes de Experian de todo el mundo compartieron lo que esta campaña significa para ellos a nivel personal y para las regiones y mercados que apoyan. También creamos conciencia sobre los recursos disponibles para superar barreras, incluidas las opciones de trabajo flexibles, y para ayudar a otros colaboradores a ser mejores aliados para las personas con discapacidades.

A lo largo del día y durante todo el año, nuestro Aspire ERG ayudó a crear conciencia sobre los desafíos que enfrentan, brindar oportunidades de capacitación y atraer a personas con discapacidades de la comunidad a nuestra empresa. En Brasil, 715 colaboradores participaron en una sesión en vivo sobre tecnologías de asistencia dirigida por Aspire.

Como miembro de la junta del Instituto Nacional de Discapacidad de Norte América, nuestro Director Global de DEI, Wil Lewis, apoyó el Mes Nacional de Concientización sobre el Empleo de Personas con Discapacidades en octubre de 2022 a través de un [video](#) con consejos sobre cómo ser un empleador más inclusivo.



3

Diversificación de nuestras fuentes de talento

Participamos en la Disability:IN Virtual Career Fair en Norte América para establecer contactos con personas con discapacidades. Compartimos información sobre Experian, nuestras iniciativas DEI y nuestras vacantes con más de 750 personas, y entrevistamos a 72 candidatos durante la feria de carreras.

Como patrocinador principal de la Conferencia Global Disability:IN 2022, tuvimos la oportunidad de compartir el perfil de Experian con los 4,000 asistentes, así como nuestro compromiso con la inclusión financiera con casi 2,000 personas que visitaron nuestro stand de exhibición y hablaron directamente a una audiencia de 400 asistentes participando en paneles de discusión.

Este año, aumentamos nuestro puntaje del 90% al 100% en el Índice de Equidad de Discapacidad de América del Norte, un punto de referencia integral para la inclusión de la discapacidad en el lugar de trabajo, y Experian fue nombrado Mejor Lugar para Trabajar para la Inclusión de la Discapacidad en 2022 ([consulta la representación global de la discapacidad en la página 39](#)).

4

Construyendo resiliencia financiera en los EE.UU.

Nos asociamos con el Instituto Nacional de Discapacidades de Norte América para apoyar su Centro de Resiliencia Financiera que proporciona información y recursos para ayudar a las personas con discapacidades y afecciones crónicas de salud a desarrollar su resiliencia financiera.

Experian proporcionó contenido para una nueva sección del centro en línea, "Todo lo que necesita saber sobre el crédito", que responde preguntas sobre la creación de crédito y el pago de deudas. Está disponible tanto en inglés como en español para que un público más amplio pueda acceder a esta información.

Organizamos un seminario web junto con el Instituto Nacional de Discapacidades y Disability:IN de Norte América para explorar cómo los proveedores de servicios financieros pueden apoyar mejor la igualdad de acceso a las oportunidades financieras. También moderamos un panel de discusión sobre la importancia del crédito como parte de la Convocatoria sobre Acceso al Capital para el Desarrollo Empresarial del Instituto Nacional sobre Discapacidades.

5

Ayudar a los consumidores vulnerables a compartir sus necesidades de apoyo en el Reino Unido

Nuestro nuevo [Support Hub](#), desarrollado a través de nuestro programa de innovación social, está ayudando a los consumidores vulnerables en el Reino Unido a compartir sus necesidades de apoyo con múltiples organizaciones a la vez, de manera transparente, estandarizada y consentida. Es gratis y solo toma unos minutos, lo que simplifica el proceso frustrante y lento de informar esto a cada proveedor de servicios individualmente.

Los consumidores tienen control total de su información y pueden agregar o eliminar fácilmente sus necesidades u organizaciones de soporte en el panel de su cuenta. El Centro de soporte está respaldado por la [Support List](#) diseñada por especialistas líderes en discapacidad y accesibilidad.

Se lanzó en abril de 2023, después de una prueba que se realizó con 16 marcas orientadas al consumidor, e inicialmente se centró en las necesidades de apoyo para discapacidades visuales, auditivas y de comunicación, así como para la salud mental y la demencia. En el futuro, se ampliará para cubrir toda la gama de necesidades identificadas en la Lista de Apoyo.



En todo el Reino Unido, millones de personas tienen necesidades de accesibilidad o apoyo en las que su proveedor de servicios bancarios puede ayudarles, pero sólo si lo saben. El Centro de Apoyo (Support Hub) hace que el proceso de registrar esas necesidades sea realmente fácil, y algo que los clientes sólo tendrán que hacer una vez, en lugar de tener que decírselo a cada empresa individualmente. Las empresas quieren ayudar a sus clientes, y el Centro de Apoyo (Support Hub) facilita la comunicación a las empresas de las necesidades de ayuda. Se trata de crear una solución simplificada y centrada en el cliente. Estoy encantado de que Nationwide haya podido participar en el proyecto piloto y es realmente emocionante ver cómo se hace realidad”.

Kathryn Townsend, Jefe de Vulnerabilidad del Cliente en Nationwide Building Society y Embajador del Gobierno Británico para la Discapacidad y el Acceso al sector bancario.



Como personas con una condición de discapacidad, ya es bastante complicado enfrentarse a un mundo que no está hecho para ti y que tiene barreras discapacitantes, así que tener que seguir luchando con diferentes empresas y servicios para seguir defendiendo y pidiendo lo que necesitas puede ser increíblemente discapacitante en sí mismo. Hay mucho estrés, así que cualquier cosa que te haga la vida más fácil en el día a día es una gran victoria. Parece sencillo, pero a veces las cosas sencillas son las que tienen mayor impacto.

Sarah Stephenson-Hunter Asesor sobre discapacidad, Universidad de Oxford y colaborador del Support Hub



Es una oportunidad fabulosa para nuestra organización. La vulnerabilidad y el trato con los clientes que tienen necesidades es realmente importante y esto va a apoyar lo que queremos hacer. Queremos mejorar, queremos crecer. Queremos saber lo que nuestros clientes necesitan en términos de apoyo y esto nos ayuda a hacerlo”.

Jo Pearson, Responsable de resultados de clientes, New Day

6

Servicios financieros digitales más accesibles en Brasil

Se estima que 46 millones de personas con discapacidad en Brasil tienen dificultades para usar sitios web o aplicaciones. Cada vez más servicios bancarios y financieros se están poniendo en línea, por lo que existe un riesgo creciente de que esta exclusión digital pueda conducir a la exclusión financiera.

Basado en una idea presentada en uno de nuestros hackathons globales de este año, nuestro equipo en Brasil está desarrollando una solución para hacer que los servicios financieros digitales sean más accesibles. Está diseñado para permitir a las personas con discapacidad visual registrar digitalmente datos biométricos y documentos, como los necesarios para abrir nuevas cuentas bancarias.

A través de vibraciones y recursos auditivos, los usuarios sabrán la posición exacta donde debe estar su teléfono móvil y durante cuánto tiempo deben mantener el dispositivo en su lugar, con el fin de tomar una foto o grabar información, sin depender de otras personas.

7

Intercambio de experiencias para apoyar a personas con discapacidad cognitiva en Colombia

Nos asociamos con Best Buddies, una organización que promueve la inclusión social y laboral de personas con discapacidad cognitiva, para realizar actividades de concientización y aprendizaje en Colombia.

En un taller para 55 personas de todo el país, los voluntarios de Experian hablaron sobre la discapacidad y cómo podemos contribuir al desarrollo de entornos más inclusivos donde todos se sientan valorados y tengan la confianza para alcanzar su máximo potencial. Compartimos orientaciones prácticas y herramientas para apoyar la gestión de las finanzas personales, la marca personal, la elaboración de currículums y el inicio de la vida laboral, así como la importancia de tomar descansos activos en nuestra vida diaria y el cuidado de la salud mental.



Me identifico como filipino-estadounidense y tengo una discapacidad auditiva. En Experian, me siento bienvenido y aceptado. La diversidad y la inclusión son aspectos muy importantes en todas las empresas porque realmente permiten que las diferencias de todas las personas sean visibles, ya sea una discapacidad, su color, sexo u otra característica. Al final del día, todos son seres humanos”.

Roselyn Mangali (ella)
Analista Senior de Operaciones de Recursos Humanos, Norteamérica



LGBTQ+



Queremos construir un lugar de trabajo inclusivo que acoja a nuestra gente y garantice que todo el mundo pueda aportar lo mejor de sí mismo al trabajo, sin excepción.

Nuestro compromiso con la igualdad LGBTQ+ sigue siendo reconocida con premios de la Human Rights Campaign Foundation en Campaña de Derechos Humanos en Norteamérica y [Stonewall](#) en el Reino Unido e Irlanda.

Estos premios reflejan nuestro gran trabajo y nuestras alianzas para defender y crear un lugar de trabajo verdaderamente inclusivo para todos, independientemente de su orientación sexual, identidad o expresión de género. Ahora estamos trabajando en la inclusión de las personas LGBTQ+ en Experian como Stonewall Global Diversity Champion.

Los ERG dedicados apoyan a los colaboradores LGBTQ+ en toda la organización y se reunieron por primera vez este año para celebrar el Mes del Orgullo en todas nuestras regiones y se dio la oportunidad de reflexionar sobre los progresos y el trabajo que aún queda por hacer por la igualdad LGBTQ en todo el mundo.

También seguimos llegando a los consumidores LGBTQ+ con educación financiera, incluido el asesoramiento a los consumidores transgénero y no binarios en Norte América sobre cómo cambiar su nombre en su información de crédito sin perder su historial crediticio y financiero.

José Luiz Rossi (él)
Managing Director, UK and Ireland & Embajador Global de LGBTQ+



Mejor lugar para trabajar para la igualdad LGBTQ + 2022 en América del Norte, con una puntuación del 100% en el Índice de Igualdad Corporativa de la Human Rights Campaign Foundation.



Premio de plata Stonewall 2022 por nuestro compromiso con la inclusión LGBTQ+ en el lugar de trabajo en el Reino Unido e Irlanda



1

Celebración del Orgullo en todo el mundo

Colaboradores de todo el mundo celebraron el Mes del Orgullo en junio de 2022, liderados por nuestro patrocinador ejecutivo de temas LGBTQ +, José Luiz Rossi.

Más de 330 personas en nuestra región EMEA / Asia Pacífico asistieron a un panel de discusión donde los colaboradores compartieron sus experiencias personales como miembros de la comunidad LGBTQ + o como apoyo para sus seres queridos en la comunidad. Las sesiones educativas virtuales y los paneles en América del Norte destacaron el tema "Juntos prosperamos".

En Brasil, el ERG compartió kits y consejos relacionados con el orgullo para aquellos que quieren ser aliados de la comunidad LGBTQ+, y organizó eventos para dialogar con líderes senior, a los que asistieron más de 620 personas. En Colombia, sus colaboradores participaron en la marcha del orgullo de Bogotá, junto con la Cámara de Comercio LGBT de Colombia.

Durante el Mes del Orgullo, lanzamos un nuevo acceso a la atención médica para aquellos que experimentan disforia de género, como parte de nuestro plan médico en el Reino Unido e Irlanda.

2

Apoyo a los consumidores LGBTQ+

Durante el Mes del Orgullo, nuestro #CreditChat semanal de Twitter (#ChatSobreCrédito) abordó temas financieros importantes, como consejos financieros para parejas del mismo sexo y la comunidad LGBTQ+. También creamos conciencia sobre el proceso que introdujimos el año pasado para ayudar a los consumidores transgénero y no binarios a cambiar su nombre y eliminar su nombre asignado al nacer en su informe de crédito de Experian, sin perder su historial crediticio y financiero.

3

Asociación con Out & Equal

Nos aliamos con Out&Equal para empoderar a la comunidad LGBTQ + a través de la educación y los recursos financieros. La [Cumbre anual Out & Equal](#) es la conferencia LGBTQ + más grande del mundo; reúne a más de 5000 ejecutivos, líderes y miembros de ERG, y profesionales y expertos en recursos humanos y DEI que se esfuerzan por lograr la igualdad LGBTQ +.

En la cumbre de tres días que tuvo lugar en octubre de 2022, dirigimos siete sesiones o hablamos en ellas, es decir, proporcionamos un total de alrededor de 3700 horas de aprendizaje para los participantes. Los temas incluyeron innovación y propósito, pertenencia, creación de un ERG, Queer Money Matters y Financial Glow Up: un curso de Glam de crédito.

Nuestro patrocinio de tres años sostenido Titanium Out & Equal, que se financia a través de nuestro programa United for Financial Health Community Investment y está dirigido por nuestro equipo de DEI, es un gran ejemplo de cómo estamos uniendo nuestras agendas de salud financiera y DEI. Hasta ahora ha logrado 11000 conexiones.

La Workplace Summit para más de 40 representantes de Experian fue una gran oportunidad. Este año, algunos de los líderes de ERG de nuestra red de orgullo también se unieron al foro ejecutivo anual de Out & Equal para comprender mejor las prácticas de vanguardia y obtener el conocimiento necesario para abordar los desafíos y oportunidades más apremiantes en torno a la equidad, inclusión y pertenencia de la fuerza laboral LGBTQ +.

4

Conexión más amplia con la comunidad LGBTQ+

Nos asociamos con el artista pop estadounidense Jake Wesley Rogers, un cantante queer conocido por su estilo audaz en las áreas de música, moda y expresión, para crear conciencia sobre la salud financiera entre sus seguidores de las redes sociales.

Jake creó una serie de videos creativos, "Financial Glow Up", en los que comparte ideas sobre los aspectos financieros de su carrera y destaca cómo la gestión de las decisiones financieras diarias puede empoderar a los consumidores. Los videos de Instagram y TikTok (#JWRExperian) de Jake han alcanzado 475,000 interacciones, lo que nos ayuda a transmitir mensajes clave y compartir herramientas útiles que pueden ayudar a las poblaciones marginadas, incluida la comunidad LGBTQ +.



Raza y Etnia



Adoptar una cultura verdaderamente incluyente, en la que todo el mundo tenga un verdadero sentido de pertenencia, es fundamental para crear un equipo diverso y fomentar la innovación.

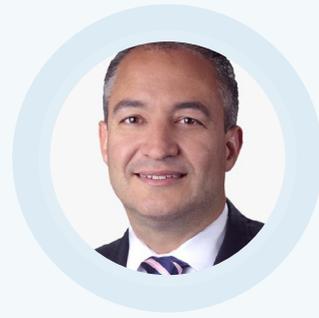
Nuestros ERG y redes de colaboradores han vuelto a enorgullecernos este año con una serie de grandes eventos y actividades para impulsar la diversidad cultural en Experian.

Estoy orgulloso de que nuestros colaboradores apoyen el desarrollo de productos e iniciativas que impulsan la inclusión financiera. Muchos de nuestros programas pertenecientes a United for Financial Health están teniendo un impacto positivo en diversas comunidades a través de la educación financiera, y me enorgullece enormemente que nuestra gente también participe en actividades de divulgación comunitaria en todo el mundo.

También hemos seguido esforzándonos por reforzar la representación de las minorías étnicas en nuestra propia plantilla, sobre todo en nuestras regiones de Reino Unido y Estados Unidos. Por ejemplo, este año, en Norteamérica, la representación de colaboradores afros aumentó al 8,6% y la de hispanos/latinos al 8,9%.

La diversidad étnica es una parte importante de nuestros esfuerzos para contribuir a una sociedad más equitativa dentro de nuestra familia Experian, las comunidades en las que operamos y entre los consumidores a los que servimos.

Craig Boundy (él)
Chief Operating Officer & Executive Sponsor, Ethnicity



Alianzas externas que repercuten en nuestras diversas comunidades

National Urban League (afroamericanos y otras comunidades urbanas minoritarias), Estados Unidos



Miembro de UnidosUS (Hispanics), USA



Miembro de la comunidad afro de AfroTech, EE.UU.



Ascend Líderes Panasiáticos, EE. UU.



Investing in Ethnicity, Reino Unido



Miembros de Race at Work Charter, Reino Unido



1

Aumentar la diversidad ética en nuestro lugar de trabajo

Para garantizar que nuestro negocio tenga un grupo de talentos diverso, nuestros equipos de adquisición de talentos y otros grupos de Experian se unen a eventos de reclutamiento específicos para crear conciencia sobre las oportunidades que ofrecemos entre las minorías étnicas y enfatizar nuestro fuerte compromiso con DEI.

Este año, compañeros de Norteamérica participaron en ferias de trabajo organizadas por la Asociación Nacional de Profesionales Asiático-Americanos y patrocinaron dos de sus convenciones anuales centradas en los isleños asiático-americanos del Pacífico. Dieciocho colaboradores asistieron a AfroTech, la conferencia de tecnología afro más grande de Norte América para establecer contactos y promover oportunidades de carrera en Experian, y 76 asistentes expresaron interés en trabajar con nosotros.

En el Reino Unido, nos asociamos con Investing in Ethnicity, una organización que trabaja con empresas para avanzar en la agenda étnica en sus organizaciones. Estamos utilizando su marco de éxito para evaluar nuestro enfoque y explorar oportunidades para mejorar la diversidad étnica a lo largo del ciclo de vida de los colaboradores, que comienza con el reclutamiento.

2

Defendiendo la cultura afro en el Reino Unido

El ERG Black at Experian lideró la participación de miembros y aliados de la comunidad afro dentro y fuera de Experian durante todo el año, incluida la divulgación en las escuelas para proporcionar educación financiera y asesoramiento profesional a aproximadamente 600 jóvenes.

Lo más destacado fue el [Mes de la Historia Negra](#) en octubre de 2022, que incluyó un fuerte enfoque en la inclusión financiera y por qué es importante dentro de la comunidad negra. Los colaboradores de Experian participaron en eventos en nuestras oficinas para aprender sobre la cronología de la historia británica negra presentada por Black Cultural Archives, escuchar a oradores externos y líderes de Experian, incluido nuestro Director Global de DEI, Wil Lewis, y disfrutar de sabrosas comidas caribeñas y africanas preparadas a partir de recetas recopiladas en un libro de cocina de Black at Experian.



El Mes de la Historia Negra se trata de educar y reflexionar sobre nuestra historia, pero también de celebrar y exaltar la cultura negra. Ha sido genial ver a la gente reunirse para aprender sobre la línea de tiempo, disfrutar de una excelente comida y escuchar una charla increíble sobre la historia británica negra en nuestras oficinas”.

Leanna Hay (ella)
Black en Experian ERG Leader



3

Intercambio de historias sobre la cultura hispano-latina en Norte América

Durante una serie de eventos organizados por nuestro ERG Juntos durante el Mes de la Herencia Hispana desde mediados de septiembre hasta mediados de octubre de 2022, los oradores y líderes invitados hispano-latinos de Experian compartieron sus historias personales de riqueza, tradiciones e identidad con más de 200 colaboradores en todo Estados Unidos.



No es común que escuchemos estas verdades e historias de vida en un entorno de trabajo. ¡Lo aprecio mucho!”

Renata Souza, (ella)
Senior HR Business Partner,
Norteamérica



4

Celebrando diversas culturas

Con el apoyo de nuestros ERG, alentamos al personal a marcar fechas especiales en nuestro calendario cultural y crear un sentido de pertenencia.

En octubre de 2022, más de 200 colaboradores en el Reino Unido participaron en bailes, manualidades y narración de cuentos para celebrar y aprender sobre Diwali y Bandi Chhor Divas, y crear conciencia sobre nuestro REACH ERG (Reconoce el patrimonio étnico y cultural).

En Norte América, los voluntarios de Experian asesoraron a los jóvenes sobre sus currículums y carreras, y reunieron kits de comida e higiene para diversas comunidades, como parte del Día de Servicio de Martin Luther King Jr. organizado por el ERG de Karibu en enero de 2023 para apoyar la justicia racial. En mayo de 2022, celebramos el Mes de la Herencia Asiático-Americana e Islaña del Pacífico en todas nuestras oficinas en Norte América, y en enero y febrero de 2023, el ERG asiático-americano organizó eventos para los colaboradores y sus familias para celebrar el inicio del [Año Nuevo Lunar](#).

También lanzamos el primero de una serie de videos contributivos que comparten historias de fe, comenzando con un video para ayudar a las personas a apoyar a los contribuyentes musulmanes durante el Ramadán.

Revisa estas historias



5

Capacitación de embajadores de alfabetización crediticia en colegios y universidades históricamente afros en Norte América

Casi todos los estudiantes universitarios estadounidenses dicen que la administración del dinero es el mayor desafío que puedan enfrentar. Para empoderar a los estudiantes a medida que comienzan sus carreras de educación superior, nos asociamos con el Centro para el Avance Financiero® (CFA) de HomeFree, EE. UU., para lanzar la [Academia de Crédito CFA](#).

Más de 250 estudiantes de 14 universidades históricamente negras participaron en el programa de educación crediticia de seis meses este año para aprender de los expertos en crédito de Experian sobre finanzas, educación crediticia y liderazgo.

El objetivo es que los graduados de CFA Credit Academy se conviertan en embajadores del conocimiento crediticio, con el fin de ampliar el alcance del programa al compartir lo que han aprendido con sus compañeros, familias y comunidades.



Experian es un socio innovador comprometido. Comprender y dominar el crédito es de gran importancia para los estudiantes de CFA. La CFA Credit Academy proporciona capacitación, herramientas, asesoramiento y tutoría de una manera clara y relevante que permitirá a los estudiantes alcanzar sus objetivos personales”.

Gwen Garnett (ella)
HomeFree-USA Center for Financial
Advancement® Executive Director



La academia es un paso importante para cerrar la brecha de educación crediticia, inclusión y atención médica para los estudiantes de CFA. Estamos enseñando a estos estudiantes cómo usar el crédito como una herramienta para alcanzar sus metas financieras y generar riqueza, y los alentamos a compartir sus conocimientos con amigos, familiares y comunidades”.

Christina Roman (ella)
Gerente de Educación y Defensa del Consumidor, América del Norte



6

Apoyo a la educación alimentaria para los afroamericanos e hispanoamericanos

Varios de nuestros programas comunitarios de United for Financial Health en Norte América tienen como objetivo apoyar la educación financiera para las comunidades afros e hispanas.

Una serie de vídeos en tres partes creada con la artista Coco Jones y el influencer Freddie Ransome consiguió 6,6 millones de conexiones a través de historias cercanas y pasos prácticos para mejorar la salud financiera mediante la elaboración de [presupuesto para las vacaciones](#), el [ahorros regulares](#) y [la creación de puntajes de crédito](#). Los videos tenían como objetivo conectar, inspirar e informar a las comunidades negras, indígenas y de color (BIPOC), los jóvenes y aquellos en el sistema de justicia que son elegibles para segundas oportunidades.

Nuestra asociación con la cantante Lecrae, ganadora del Premio Grammy en la categoría Programa de Participación Comunitaria del Año en Estados Unidos, durante los Premios Empresa Sostenible 2022. Lo que comenzó el año pasado como una serie de videos de YouTube llamados “Protect the Bag” con Lecrae se transformó en un foro en vivo sobre educación financiera en la conferencia de la Liga Nacional Urbana de este año. Juntos, los videos y el [foro en vivo](#) tuvieron más de 1.8 millones de interacciones este año.

También trabajamos con DIFFvelopment para proporcionar contenido de educación crediticia culturalmente específico y orientado a la acción para empoderar a los estudiantes universitarios afros para aumentar la riqueza de su generación, y con la Alianza Hispana para el Mejoramiento de la Carrera para lanzar un programa de cohorte de liderazgo universitario para la comunidad latina.

Inclusión financiera para todos

Además de nuestras cinco áreas clave de enfoque en la diversidad, apoyamos la inclusión financiera para otras comunidades diversas mientras nos esforzamos por mejorar la salud financiera para todos.



Experian está liderando esta conversación de una manera muy audaz porque reconoce la importancia de construir asociaciones con personas fuera de la comunidad negra. No hay forma de que Gran Bretaña pueda ser más inclusiva sin tener aliados”.

Lisa Anderson (ella)
Directora General Interina,
Archivos Culturales Negros

1

Apoyo al personal militar y veterano

Trabajamos con Support the Enlisted Project (STEP), uno de nuestros aliados de United for Financial Health, para proporcionar educación crediticia y ampliar el alcance para que el personal militar de 18 a 25 años y sus familias en Norte América desarrollen autosuficiencia financiera y conciencia.

Nuestros ERG especializados en Norte América y en el Reino Unido e Irlanda llevaron a cabo una variedad de actividades para crear conciencia y recaudar fondos para los veteranos. El grupo del Reino Unido e Irlanda también ofreció apoyo para ayudar a los veteranos en la transición de sus carreras y planea centrarse en la conciencia crediticia el próximo año.



2

Apoyo a las personas sin hogar

Dos de nuestros programas de United for Financial Health tienen como objetivo apoyar a las personas vulnerables que no tienen hogar o que han experimentado la falta de vivienda.

Nuestra asociación con The Big Issue en el Reino Unido está prestando apoyo a los vendedores de su revista, muchos de los cuales carecen de hogar o son muy vulnerables, además de establecer casi 674,000 conexiones con orientaciones prácticas sobre salud financiera en la crisis del coste de la vida difundidas a través de la revista y los canales digitales de The Big Issue.

En Norte América, los recursos que creamos con True Colors United con respecto a la educación financiera y la inclusión para jóvenes sin hogar tuvieron más de 2.9 millones de interacciones y se dirigieron en particular a las comunidades LGBTQ+ y BIPOC.

3

Apoyo a los trabajadores inmigrantes

Este año, desarrollamos una solución de innovación social que tiene como objetivo mejorar la inclusión financiera de los migrantes venezolanos que viven en Colombia, haciendo posible que organizaciones como instituciones financieras y educativas validen su identidad.

Otra solución de innovación social que estamos probando está diseñada para ayudar a los migrantes a establecer un perfil financiero y comenzar a desarrollar un historial de crédito dentro de los tres meses posteriores a su llegada al Reino Unido, y también podría beneficiar a los 4-5 millones de personas que no tienen un historial de crédito en todo el país.

En Hong Kong, estamos trabajando con nuestro socio de caridad United for Financial Health, Enrich, para promover el empoderamiento económico de los trabajadores domésticos migrantes, a través de un cuestionario de educación financiera en línea y una campaña en las redes sociales.

Salud financiera para todos

Obten más información sobre cómo estamos mejorando la salud financiera para todos a través de nuestros productos principales, programa de innovación social e inversión comunitaria.

[Consulta el Informe sobre la mejora de la salud financiera](#) ➔



Progresos y compromisos



Compromisos del FY23

Asociarse con nuestros grupos de colaboradores de ERGs para comunicar y dinamizar nuestra cultura

Lanzar nuestra oferta de aprendizaje global para todos los colaboradores

Acelerar nuestros esfuerzos para aumentar la representación de las minorías étnicas / raciales en toda la fuerza laboral

Poner en marcha una estrategia global de salud mental siguiendo nuestro enfoque de primeros auxilios de salud mental

Crear una estrategia global de alianzas externas que facilite:

1. Reclutamiento diverso
2. Inclusión financiera y del consumidor
3. Desarrollo de talentos diversos
4. Empoderamiento del consumidor

Llegar a nuestros clientes y consumidores de una manera significativa mediante el lanzamiento de herramientas y soluciones innovadoras que nuestros aliados pueden utilizar de inmediato

Desarrollos durante FY23

Trabajamos con ERG para crear conciencia sobre DEI y nuestra campaña Count Me In , y promover oportunidades de asociación a través de eventos que celebran diversos grupos.

Lanzamos nuestra experiencia de aprendizaje sobre DEI y comenzamos a implementarla; Participaron más de 325 líderes regionales y de unidades de negocio y colaboradores de recursos humanos

Además, incorporamos DEI en nuestros procesos de contratación, reclutamos activamente candidatos de minorías étnicas / raciales a través de la colaboración con nuestro alcance comunitario y ferias de reclutamiento específicas, aumentamos la representación de colaboradores afros a 8.6% y colaboradores hispanos / latinos a 8.9% en nuestro negocio en Norte América , y reforzamos nuestra cultura de inclusión y pertenencia entre nuestros colaboradores asiático-americanos que representan el 20.4% de nuestro personal en los Estados Unidos.

Publicamos nuestra declaración global de salud y bienestar, respaldada por un nuevo Global Wellbeing Hub, y capacitamos a más de 400 colaboradores para que se conviertan en brigadas de salud mental.

Continuamos asociándonos con organizaciones externas, como Out & Equal, Disability: IN y AfroTech, para avanzar en nuestros esfuerzos en torno al reclutamiento diverso, la inclusión financiera y del consumidor, el desarrollo de talentos diversos y el empoderamiento del consumidor. A lo largo del presente informe se incluyen otros ejemplos.

Lanzamos productos básicos y de innovación social que apoyan la inclusión financiera para todos, incluidos productos dirigidos a comunidades diversas específicas, como el Centro de Apoyo en el Reino Unido. Otros ejemplos se incluyen a lo largo de este informe y en nuestro Informe de mejora de la salud financiera.

Compromisos para el FY24

- Lanzar el portal global de ERG, aumentar las membresías de ERG y aprovechar los ERG en el desarrollo de nuestra gente y productos, y apoyar a las comunidades

- Proporcionar experiencias de aprendizaje DEI a los 22 000 colaboradores e incluirlos en nuestros procesos de reclutamiento

- Fomentar la representación diversa en toda la organización, incluido el aumento de la proporción de mujeres en nuestros altos cargos hasta el 40%, en nuestros mandos intermedios hasta el 42% y en nuestra plantilla total hasta el 47%

- Impulsar el progreso hacia un Experiencia sin barreras con un enfoque en la accesibilidad durante la incorporación, en las oficinas y en los sitios web internos

- Incorporar aún más nuestra estrategia global de salud mental y bienestar, crear conciencia sobre nuestras brigadas de salud mental a nivel mundial y ampliar el uso de sus servicios

- Sensibilizar a los aliados sobre los productos de inclusión financiera
- Extendiendo nuestra iniciativa Inclusion Forward™ a nuestra región del Reino Unido e Irlanda

- Establecer un estándar de accesibilidad para productos de consumo y software interno

- Desarrollar y lanzar más productos de innovación social para apoyar la salud financiera y aumentar la inclusión financiera de diversos consumidores



Gente



Clientes y consumidores



Comunidad

Compromisos del FY23

Lanzar un nuevo marco global de diversidad de proveedores para garantizar que cualquier proveedor con el que trabajemos tenga proveedores diversos o respalde una base de clientes diversa.

Integrar a la perfección nuestros esfuerzos de DEI con los esfuerzos de responsabilidad social corporativa y nuestro compromiso con la sostenibilidad

Desarrollos durante FY23

Lanzamos un nuevo sitio web de proveedores diversos en América del Norte para compartir nuestro enfoque de la diversidad de proveedores e invitar a los proveedores potenciales a registrarse con nosotros

Nuestros equipos de DEI y sostenibilidad lideraron esfuerzos integrados para promover la salud financiera en diversas comunidades a través de programas conjuntos, asociaciones externas y esfuerzos voluntarios apoyados por nuestros ERG.

Establecimos millones de conexiones adicionales en diversas comunidades a través de nuestras asociaciones de inversión comunitaria con United for Financial Health. Algunas asociaciones notables incluyen aquellas con Out & Equal, Lecrae y Born this Way en América del Norte, y The Big Issue en el Reino Unido.

Creamos el Center for Financial Advancement® Credit Academy en HomeFree, EE.UU. para capacitar a los estudiantes de colegios y universidades históricamente negras que carecen para convertirse en embajadores de crédito.

Lanzamos nuestro programa Transforme-SE en Brasil para ayudar a las personas vulnerables a transformar y desarrollar un grupo de talentos diverso en el área de tecnología.

Compromisos para el FY24

- Continuar desarrollando nuestro programa de diversidad de proveedores
- Lanzar un programa de capacitación para asesores/embajadores comunitarios enfocado en reducir la brecha de propiedad de vivienda para las personas de color en América del Norte
- Desarrollar y lanzar un marco de inclusión comunitaria en América del Norte para fortalecer las relaciones y asociaciones con diversas comunidades mientras se promueven nuevos productos y educación financiera.
- Hacer más conexiones en comunidades desatendidas al proporcionar educación financiera a través de nuestras asociaciones de United for Financial Health
- Establecer conexiones con más estudiantes en universidades históricamente negras que carecen a través de HomeFree Center for Financial Advancement® Credit Academy, EE.UU.
- Extender nuestro modelo Transforme-SE a otras regiones para ayudar a las personas más vulnerables a transformar y desarrollar un grupo de talentos diverso en el área de tecnología



Diversidad en nuestro equipo



Representación global de género 2022-2023

Diversidad de género por niveles	Unidad	2023	2022
Board	% mujeres	45	36
Comité Operativo + DRs*	% mujeres	27	27
Líderes Sénior	% mujeres	34	33
Liderazgo medio	% mujeres	36	36
Total plantilla	% mujeres	44	44

*Los informes directos excluyen las funciones administrativas y de apoyo. Cifras de 2023 y 2022 a 31 de marzo

Representación global por edad 2022-2023

Diversidad de edades	Unidad	2023	2022
16-24	%	6.4	6.4
25-34	%	34.2	34.4
35-44	%	31.7	31.6
45-54	%	18.4	18.5
55-64	%	8.3	8.1
65+	%	1.0	1.0

Representación global del equipo por edad 2023

Diversidad de edad por region	Unidad	Total	Norteamérica	Latinoamérica	Reino Unido e Irlanda	EMEA/ Asia Pacífico
16-24	%	6.4	4.1	11.6	6.0	4.9
25-34	%	34.2	27.8	43.5	29.1	39.5
35-44	%	31.7	28.3	32.3	32.5	36.6
45-54	%	18.4	23.2	10.2	23.5	14.8
55-64	%	8.3	14.4	2.3	8.5	4.0
65+	%	1.0	2.2	0.1	0.4	0.2



Representación étnica en Reino Unido 2022-2023

Racial y Étnico diversidad en Reino Unido por año	Unidad	2023	2022
Asiático o Asiático Británico	%	6.0	3.5
Negro, Africano, Caribeño o Negro Británico	%	1.5	1.1
Mestizo o Grupos multi étnicos	%	1.7	1.1
Blanco	%	37.5	23.6
Prefiero no decir	%	1.1	0.3
Otro	%	0.5	0.2
No divulgado	%	51.7	70.2

Representación étnica en EE. UU. 2022-2023

Racial y Étnico diversidad en EE. UU. por año	Unidad	2023	2022
Asiático o Asiático Británico	%	20.4	19.2
Negro, Africano, Caribeño o Negro Británico	%	8.6	8.2
Mestizo o Grupos multi étnicos	%	8.9	8.7
Blanco	%	55.1	56.7
Otro	%	2.3	2.0
No divulgado	%	4.7	5.2

Representación de origen étnico en líderes en EE.UU. 2023

Diversidad racial y étnica en Estados Unidos por nivel	Unidad	Asiático	Negro o afroamericano	Hispano o latino	Blanco	Otros	No divulgado
Líderes Sénior	%	15.7	1.8	4.0	72.8	1.7	4.0
Líderes de Mandos Medios	%	31.2	3.8	6.8	52.1	1.8	4.3
Plantilla Total	%	20.4	8.6	8.9	55.1	2.3	4.7

Representación Global de Personas con Discapacidad 2023

Representación de personas con Discapacidad	Unit	2023
Personas con Discapacidad	%	3.1
Persona sin discapacidad	%	42.6
Prefiero no decir	%	3.8
No divulgado	%	50.4

*Datos de colaboradores de países que representan el 87% de la plantilla mundial de Experian.

Más información

Mejorar la Salud Financiera

Para más información sobre nuestro Informe de mejora de la salud financiera.



[Visita el informe >](#)

Informe Anual

Consulta nuestro Informe anual para saber cómo DEI encaja en nuestra estrategia más amplia y el papel de la inclusión en nuestros Principios de datos globales.



[Visita el informe >](#)

Datos de Desempeño de ESG

Consulta nuestros Datos de desempeño ESG para obtener datos anuales detallados sobre la diversidad de nuestra plantilla y otras métricas de los colaboradores.



[Visita el informe >](#)

Visita los recursos de Experian

[Diversidad de Experian >](#)

[Inclusion Forward™ >](#)

[Asuntos de la pequeña empresa - Podcasts >](#)

[Diversidad de Proveedores de Experian >](#)

[Carrera en Experian >](#)

Síguenos en



Visita el informe en [inglés](#) o [portugués](#).